

FARMASIAN AMMATILAISET OSAAJINA

FARMASEUTTIIEN JA PROVIISORIEN

AMMATILLISEN OSAAMISEN

KEHITTÄMINEN

PROVIISORI HANNA MATTILA

PROJEKTITYÖ

APTEEKKIFARMASIAN ERIKOISTUMISOPINNOT

PROVIISOREILLE, PD

HELSINGIN YLIOPISTO,

KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS PALMENIA

2014

TIIVISTELMÄ

HELSINGIN YLIOPISTO, KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS PALMENIA

HANNA MATTILA: FARMASIAN AMMATTILAISET OSAAJINA: Farmaseuttien ja proviisorien ammatillisen osaamisen kehittäminen

Apteekki- ja farmasian erikoistumisopinnot proviisoreille, PD- Projektityö (56 s, 4 liitettä),
Projektityön ohjaaja: Farmasialiiton koulutus- ja työvoimapolitiittinen asiamies Sanna Passi
Lokakuu 2014

Osaaminen ja ammatillisen osaamisen kehittäminen ovat yhteiskunnallisesti tärkeitä tekijöitä. Lääkealan ammattilaisilla on velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan ja työnantajan velvollisuutena on luoda edellytykset ammattitaidon ylläpitämiselle. Ammattitaitoa voidaan ylläpitää mm. työssä oppimalla, lukemalla alan kirjallisuutta tai osallistumalla toimipaikka- ja täydennyskoulutuksiin. Saavutettua tietoa hyödynnetään parhaiten työstämällä sitä yhdessä työpaikalla, ja myös epämuodollinen tiedon hankkiminen on oppimista. Työyhteisön ilmapiirin tulisi kannustaa oppimiseen ja tukea uudenlaista osaamisen kehittämisen kulttuuria.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Suomen Farmasialiiton jäsenten ammatillisen osaamisen kehittämistä ja sen suunnitelmallisuutta. Tarkoituksena oli myös kartoittaa, löytyykö eri farmasian alan työskentelysektoreiden tai farmasian tutkintojen (farmaseutti ja proviisori) välillä eroja ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Tutkimuskysely lähetettiin syyskuussa 2013 sähköisellä kyselylomakkeella 3500 Suomen Farmasialiiton jäsenelle, ja tutkimusotos oli suhteutettu farmasian eri työskentelysektoreihin (1. avohuollon apteekki, 2. kunta, kuntayhtymä tai sairaanhoitopiiri, 3. lääketeollisuus ja lääketukku sekä 4. yliopisto, valtio, Fimea ja Kela). Tutkimukseen vastasi määräajassa 656 henkilöä. Tutkimuksen vastausprosentti oli 19.

Kaikilla farmasian alan työskentelysektoreilla omaa ammatillista osaamistaan kehitettiin eniten lukemalla, useimmiten ammatillisia lehtiä ja viranomaisohjeistuksia lukemalla. Myös työssä oppimista käytettiin runsaasti. Kuntapuolella työskentelevillä myös täydennyskoulutuskurssit oli yksi käytetyimmistä tavoista osaamisen kehittämiseen. Tärkeimmät syyt ammatillisen osaamisen kehittämiselle olivat kaikilla työskentelysektoreilla ajan tasalla pysyminen, halu oppia uutta ja osaamisen vahvistaminen nykyisessä tehtävässä. Työpaikkaan, organisaatioon ja urakehitykseen liittyvillä syillä taas oli pieni merkitys ammatilliselle osaamisen kehittämiselle. Omaa aikaa oltiin myös valmiita käyttämään ammatilliseen kehittymiseen. Omaa aikaa käytettiin henkilökohtaisen kiinnostuksen, ammatillisten tai eettisten syiden, käytössä olevien resurssien puutteen tai työyhteisö hyödyn takia.

Tutkimuksessa eri työskentelysektoreilla työskentelevät osallistuivat erilaisiin pitkäkestoisiin koulutuksiin. Eri-työpaikavaihtelun koulutuksiin osallistuttiin sen mukaisesti, mille työskentelysektorille niitä oli suunnattu. Lyhytkestoisiin koulutuksiin osallistuivat eniten lääketeollisuudessa ja lääketukussa työskentelevät, mutta ammatillisen osaamisen ylläpitämiselle ja kehittämiselle suositeltu koulutustavoite ei silti toteutunut vielä yhdelläkään farmasian työskentelysektoreista. Avohuollon apteekkisektorilla osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuus toteutui heikoimmin. Keskeistä osaamisen kehittämiselle on juuri toiminnan suunnitelmallisuus. Etenkin avohuollon apteekkeissa olisi vielä runsaasti parantamisen varaa tällä alueella.

Farmaseutit ja proviisorit haluavat pysyä ajan tasalla, ja ovat valmiita pitämään huolta ammatillisesta osaamisesta muuttuvassa yhteiskunnassa. Farmasian kaikilla työskentelysektoreilla ammatillinen velvollisuus osaamisen kehittämiseen sekä itsensä kehittäminen ovat tärkeitä arvoja. Varsinainen urasuunnittelu on kuitenkin vielä farmasian alalla harvinaista. Jotta farmasian ala voisi kehittyä osaamisessa, olisi tulevaisuudessa tärkeää myös kehittää ja arvioida erilaisia välineitä toiminnan ja oppimisen kehittämiseen. Myös henkilökohtainen urasuunnittelu olisi tärkeää nähdä tulevaisuudessa oman osaamisen kehittämisen osana.

Avainsanat: farmasian työskentelysektorit, osaaminen, kouluttautuminen, farmaseutti, proviisori

ALKUSANAT

Tämä projektityö on syntynyt osana Apteekkifarmasian erikoistumisopintoja proviisoreille (PD). Projektityö on ollut pitkälinen prosessi, joka sai alkunsa jo PD-opintojen alkuvaiheessa vuonna 2009. Projektityön aikana käsitykseni ja näkemykseni osaamisen kehittämisestä on laajentunut huomattavasti. Matkan varrella on ollut runsaasti haasteita projektityön etenemisessä, suurimpana haasteena tutkimusmenetelmän vaihtuminen kesällä 2013.

Aluksi haluan kiittää lämpimästi projektityöni ohjaajaa, Farmasialiiton koulutus- ja työvoimapolitiittista asiamiestä Sanna Passia. Sanna on uupumatta jaksanut kannustaa minua tämän työn tekemisessä sen alkuvaiheista lähtien. Häneltä sain myös korvaamatonta apua tutkimusmenetelmän vaihtuessa. Ilman Sannaa en olisi päässyt loppuun asti.

Haluan kiittää entistä työnantajaani apteekkari Ilkka Vähämaata sekä taloudellisesta tuesta että mahdollisuudesta käyttää työaikaani opintoihini. Apteekkien työnantajaliittoa kiitän projektityön alkuvaiheessa saamastani apurahasta. Kiitos myös nykyiselle työnantajalleni, apteekkari Sari Eerikäiselle, joka on mahdollistanut PD-opintojeni jatkumisen myös apteekkarinvaihdon jälkeen. Kiitokset kollegalleni Miia Kelosuoille, joka on aina tarvittaessa kuunnellut ja kommentoinut ajatuksiani.

Ja lopuksi kiitos perheelleni. Äidilleni, joka on tarvittaessa toiminut apuna lastenhoidossa. Lapsille, jotka ovat pitäneet minut kiinni arjessa. Ja etenkin Antille, joka on jaksanut kuunnella ja tukea, ja potkinut minua vaikeina hetkinä opinnoissa eteenpäin.

Imatralla marraskuussa 2014

Hanna Mattila

SISÄLLYSLUETTELO

1.	Johdanto	1
2.	Kirjallisuuskatsaus	3
2.1.	Osaaminen ennen ja nyt: Osaamisen ja oppimisen merkitys työelämässä.....	3
2.1.1.	Osaamisen ja oppimisen merkitys farmaseuttien ja proviisorien työelämässä	5
2.2.	Osaaminen yhteiskunnan näkökulmasta	7
2.3.	Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja suunnitelmallisuus työelämässä	8
2.3.1.	Farmasian ammattilaisten osaamisen kehittäminen	10
3.	Tutkimuksen tavoitteet	13
4.	Aineisto ja menetelmät.....	14
4.1.	Aineisto.....	14
4.2.	Menetelmät.....	14
5.	Tulokset	16
5.1.	Vastaajien taustatiedot.....	16
5.2.	Ammatillisen osaamisen kehittämisen tavat	18
5.3.	Ammatillisen osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen motivaatiotekijät	21
5.4.	Oman ajan käyttö ammatillisen osaamisen kehittämisessä	24
5.4.1.	Perustelut halukkuudelle käyttää omaa aikaa ammatilliseen kehittymiseen	25
5.4.2.	Perustelut haluttomuudelle käyttää omaa aikaa ammatilliseen kehittymiseen ..	28
5.5.	Tyytyväisyys osaamiseen nykyisessä työssä.....	30
5.6.	Pitkäkestoiisiin koulutuksiin osallistuminen	31
5.7.	Lyhytkestoiisiin koulutuksiin osallistuminen	34
5.8.	Verkkokoulutuksiin osallistuminen	36
5.9.	Täydennyskoulutuksiin osallistumiseen vaikuttavat tekijät	37
5.10.	Toimipaikkakoulutukset avohuollon apteekeissa	38
5.11.	Lääkeyritysten järjestämät infot ja koulutustilaisuudet avohuollon apteekeissa ja kuntasektorilla.....	40
5.12.	Osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuus farmasian eri työskentelysektoreilla .	42
5.13.	Omatoiminen osaamisen kehittämisen suunnittelu	45
6.	Pohdinta	47
6.1.	Tutkimusaineisto	47
6.2.	Tutkimusmenetelmä.....	48
6.3.	Ammatillisen osaamisen kehittämisen tavat sekä osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen syyt.....	49
6.4.	Oman ajan käyttö ammatillisen osaamisen kehittämisessä	50
6.5.	Koulutuksiin osallistuminen.....	50
6.5.1.	Toimipaikkakoulutukset ja lääkeyritysten järjestämät infot ja koulutustilaisuudet	52
6.6.	Osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuus ja omatoiminen osaamisen kehittämisen suunnittelu farmasian eri työskentely-sektoreilla	53
7.	Kirjallisuus.....	54
8.	Liitteet.....	

1. JOHDANTO

Farmaseuttien ja proviisorien ammattitaidolle luodaan vankka pohja jo peruskoulutuksessa, mutta ammattitaidon ylläpitämiseen ja syventämiseen vaaditaan osaamisen kehittämistä läpi koko työuran. Työpaikoilla tulisi jatkuvasti arvioida ja kehittää henkilökunnan osaamista, jotta koko organisaation osaamista pystyttäisiin ylläpitämään (Helakorpi 2009). Säännöllinen osaamisen kehittäminen on tärkeää ammattitaidon ylläpitämiselle, ja farmasian ammattilaiset pitävätkin osaamisen kehittämistä välttämättömänä ammattitaidolleen (Savela 2003).

Yhteiskunta on muuttunut teollisuusyhteiskunnasta kohti tietoyhteiskuntaa ja tietotyön kasvu on työelämän toiminnoille keskeistä (Asp 2010). Lisäksi tieto uusiutuu nopeasti ja työmenetelmät muuttuvat. Nämä kaikki asettavat haasteita ammatilliselle osaamiselle ja sen kehittämiselle. Tiedon määrän sanotaan nykypäivänä kaksinkertaistuvan vuodessa, kun ennen sykli oli 15 vuotta (Ojala 2000, 2001). Samalla tieto vanhenee ja korvautuu uudella. Myös ammatillinen osaaminen vanhenee ja edellyttää päivittämistä. Tämä pakottaa yksilöt ja työnantajan panostamaan ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Myös tiedon ja tiedonhankinnan luonne on muuttunut. Tietoa on saatavilla mm. internetin ansiosta joka puolelta, joten yhdeksi avaintekijäksi tiedon hankinnassa tulee tietolähteiden luotettavuuden arviointi. Osaaminen ei siis enää ole välttämättä konkreettisten asioiden osaamista, vaan osaaminen vaatii myös monipuolista tiedon arviointia ja tietolähteiden käytön hallintaa.

Valtakunnallisesti osaaminen on nostettu keskeiseksi tekijäksi vahvistamaan uutta kasvua ja työllisyyden edellytyksiä. Hallitusohjelman mukaan koulutuspoliittisilla toimilla, työelämässä tapahtuvalla koulutuksella sekä työhyvinvointia edistävillä toimilla vaikutetaan myös työurien pituuteen. Suomi tähtää kansainväliseen kärkeen niin ammattiosaamisessa, korkeakoulutuksessa kuin tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa. Osaava työvoima kykenee omaksumaan uutta koko työuransa ajan ja vastaamaan muutoksiin. Lisäksi se on halukas ja kykenevä panostamaan työpaikan kokonaisvaltaiseen kehittämiseen osana työtä ja työyhteisöjen arkea. Tältä pohjalta

Suomella on perusteltua asettaa tavoitteekseen tehdä suomen työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Myös koko farmasian alan tulee huomioida nämä Suomen nousun kannalta merkittävät tekijät.

Ammatillinen osaaminen on nostettu tärkeäksi tekijäksi myös tulevaisuuden lääkepolitiikan suunnittelussa (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2011). Terveystieteiden ammattilaisten peruskoulutuksen tulisi vastata työelämän tarpeita, ja täydennyskoulutuksen tulisi olla suunnitelmallista ja systemaattista. Näin ylläpidetään terveydenhuollossa tarvittavaa osaamista, ja terveydenhuollon ammattilaisten hyvä ammatillinen osaaminen on turvattava myös tulevaisuudessa. Myös yksittäisellä apteekilla on tärkeä rooli oppimisen ja koulutukseen osallistumiseen kannustamisella. Aptekeissa tulisi luoda sellainen asenneilmapiiri, jossa syntyy osaavia lääkealan asiantuntijoita ja saadaan aikaan uudenlaista kouluttautumiskulttuuria (Savela 2003). Yhtä lailla tärkeää on luoda tällainen oppimista ja osaamista kannustava ilmapiiri myös muilla farmasian ammattilaisten työskentelysektoreilla.

Tässä projektityössä haluttiin selvittää farmaseuttien ja proviisorien osaamisen kehittämistä ja sitä, miten suunnitelmallista osaamisen kehittäminen tällä hetkellä on. Projektityössä haluttiin selvittää myös farmasian ammattilaisten motivaatiotekijöitä osaamisen kehittämiseksi. Kirjallisuuskatsaus käsittelee osaamisen merkitystä tämän päivän työelämässä sekä osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuutta. Osaamista käsitellään myös lainsäädännön näkökulmasta. Näitä osaamiseen ja osaamisen kehittämiseen vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan lyhyesti myös farmasian ammattilaisten eri työskentelysektoreiden näkökulmasta.

2. KIRJALLISUUSKATSAUS

2.1. OSAAMINEN ENNEN JA NYT: OSAAMISEN JA OPPIMISEN MERKITYS TYÖELÄMÄSSÄ

Työelämässä on tapahtunut nopeita muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana. Yhteiskunta on siirtynyt teollisuusyhteiskunnasta kohti tietoyhteiskuntaa. Toimintaympäristön jatkuvasti muuttuessa on organisaatioissa muutettava myös rakenteita ja toimintatapoja (Mamia ja Melin 2007). Jatkuva muutoksen myötä on mahdollista pärjätä kilpailussa ja kasvattaa tehokkuutta. Myös asiakkaiden tarpeet muuttuvat ympäröivän yhteiskunnan muutosten mukana, joten organisaatioiden on sopeuduttava näihin muutoksiin. Työelämä on suuren murroksen edessä, joka on seurausta välillisesti tai välittömästi globalisaatiosta, teknologian kehityksestä, väestötieteen muutoksista, urapolkujen muutoksista, työn haastavuuden kasvusta sekä työn tekemisen muutoksista (Asp 2010).

Myös yritys- ja toimipaikkarakenteiden muutokset ja yritysten kasvavat tuotto-odotukset asettavat haasteita työelämälle (Mamia ja Melin 2007). Näistä viimeksi kuluneiden 20 vuoden aikana työelämään tulleista muutoksista merkittäviä ovat mm. määräaikaisten työsuhteitten kasvu, työaikajoustavuuden ja mobiilin työn lisääntyminen sekä aivan viime vuosina vuokratyön nopea lisääntyminen. Muuttuvassa työelämässä vahvimpia menestyksen ja työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat työvoiman koulutuksella hankittu osaamistaso yhdessä työssä oppimisen kanssa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012).

Osaamisesta on tullut työelämässä tärkeä kilpailutekijä (Ojala ja Pöysti 2012). Kilpailukykytekijöistä keskeisimpänä voidaan nähdä ihminen, hänen osaamisensa, oppimiskykynsä ja -halunsa sekä kykynsä toimia verkostoissa ja vuorovaikutuksessa toisten osaajien kanssa. Tietotyön aikakaudella kilpailukyky muodostuu eri tavalla kuin perinteisessä teollisessa tuotannossa. Tuottavuus ei enää synny vain siitä, että tehdään entistä enemmän entistä lyhyemmässä ajassa. Yhä enemmän kaivataan kokonaan uusia

tapoja tehdä vanhoja asioita ja täysin uusia oivalluksia. Suomen kilpailukyvyyn parantamiseen tarvitaan koko väestön osaamistason nostamista. Hyvä sosiaalinen pääomaa ja hyvä osaamispääoma mahdollistavat menestyksen globaalissa maailmassa. (Hautamäki 2001).

Muutosten toteuttaminen vaatii aina sekä yksilön että koko organisaation osaamisen kehittämistä. Kun tieto ja osaaminen korostuvat, ihmiset muodostuvat yhä tärkeämmiksi resursseiksi (Ojala ja Pöysti 2012). Tietotyön merkityksen kasvu on saanut aikaan uuden tietotyöntekijöiden luokan kehittymisen, joka tulee tulevaisuudessa määrittämään pitkälti sen miten organisaatiot tulevat kehittymään ja miten työyhteisöt tulevat muodostumaan. (Asp 2010). Työelämän muutosten vuoksi vastuu työkyvystä ja ammattitaidosta on siirtynyt yhä enemmän yksilölle itselle (Ojala 2001). Työsuhde ei enää välttämättä anna turvallisuutta, vaan nykypäivänä turvallisuus liittyy yksilön omaan ammatilliseen osaamiseen. Vastuu omasta työllistymisestä on jokaisella itsellään, joten osaamisen ylläpito ja kehittäminen ovat myös yksilölle tärkeitä asioita työmarkkina-arvon säilyttämisessä. Työtä tehdään yhä itsenäisemmin, ja samalla myös yksittäisen työntekijän vastuu tuloksista ja onnistumisesta lisääntyy. Tämä asettaa uusia haasteita sekä johtamiselle että työvoiman osaamiselle (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012).

Digitalisaation myötä kaikkien työntekijöiden työ muuttuu, uudistuu tai häviää (Asp 2010). Tietotyö kasvaa, ja sen ansiosta perinteinen ruumiillinen tai suorittava työ on korvautumassa korkeaa koulutusta sekä tiedon ja tietotekniikan hallintaa edellyttävillä työtehtävillä. Vuorovaikutus muodostaa tulevaisuudessa koko työyhteisöjen toimintojen kivijalan, jonka päälle työyhteisön muut toiminnot rakentuvat. Työyhteisöjen eri toimijoiden vuorovaikutus on aktiivista, ja jatkuva kommunikointi tapahtuu joko virtuaalisesti tai kasvokkain. Eri osapuolten tulee pystyä keskustelemaan rakentavasti toistensa ideoista ja näkemyksistä. Näissä tilanteissa korostuu osapuolten kyky kuunnella ja ymmärtää toistensa mielipiteitä ja näkemyksiä toiminnoista ja työtehtävistä. Näkemykset voivat olla poikkeavia ja jopa ristiriitaisia.

Työelämässä ja työympäristössä tapahtuvien muutosten takia oppimisympäristöä ei voida enää määritellä kuten ennen (Lindfors ja Lintula 2013). Koulutuksia on mahdollista järjestää virtuaalisesti uusia teknologioita hyödyntäen. Oppimisympäristöjä tulisi myös

kehittää tulevaisuuden työn visiota silmälläpitäen. Oppimisympäristöjen kehittyminen on yhteisöllinen muutos- ja oppimisprosessi, jossa opiskelijat ja opettajat toimivat rinnan työelämän edustajien kanssa uudenlaisen opetustoiminnan, tiedon ja kokemuksen tulkkeina ja jatkokehittäjinä. Tässä kehitystyössä tarvitaan halua, rohkeutta ja uskallusta kokeilla ja tehdä asioita uudella, totutusta poikkeavalla tavalla.

Jatkuva työelämän ja oppimisympäristöjen muutos edellyttää, että ihmiset voivat jatkuvasti oppia uutta, lennossa (Ojala ja Pöysti 2012). Kun ei ole aikaa olla pitkiä aikoja pois työn äärestä, oppiminen tapahtuu työssä ja työn ohessa. Internet tuo tarvittavan opin jokaisen luo. Verkossa voi opiskella lähes minkä tahansa yliopiston kursseilla tai voi harjoitella käytännön toimintaa virtuaalimaailmassa. Mutta tarvitaan myös keinoja opitun soveltamiseen ja jakamiseen sekä keskustelua opitusta, jotta opitun myös ymmärtää. Nämä työelämän ja oppimisympäristöjen muutokset tulee ottaa huomioon myös farmasian ammattilaisten eri työskentelysektoreilla.

2.1.1. OSAAMISEN JA OPPIMISEN MERKITYS FARMASEUTTIIEN JA PROVIISORIEN TYÖELÄMÄSSÄ

Työelämässä tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet farmasian ammattilaisten työhön sekä apteekkeissa että muilla farmasian työskentelysektoreilla. Vielä 80-luvulla varsinaista farmaseuttista ammattitaitoa apteekkeissa oli lääkkeen valmistus, hinnoittelu ja reseptilääkkeen toimittaminen tarvetta (Ovaskainen ja Teräsalmi 2010). Apteekkien neuvontaroolia koskeva lainsäädäntömuutos toteutettiin vuonna 1983 Apteekkilain uudistuksen yhteydessä ja tämä yhdessä tietoyhteiskuntaan siirtymisen kanssa alkoi näkyä farmasiassakin 90-luvulle tultaessa. Tällöin farmaseuttiseen ammattitaitoon alkoi kuulua tiedonvälittäjän rooli. Etenkin lääkkeiden siirtyminen itsehoitopuolelle lisäsi neuvonnan vaativuutta ja tätä kautta ammattiosaamisen päivittämisen.

Farmasian ammattilaisten osaamistarpeisiin 2010-luvulla ovat vaikuttaneet apteekkityössä tapahtuneiden muutosten lisäksi sähköisen reseptin käyttöönotto, uusien lääkkeiden ja lääkehoitojen sekä uusien farmaseuttisten palveluiden kehittyminen sekä

myös tietoyhteiskunnan kehittyminen edelleen. Nämä kaikki ovat tuoneet uusia haasteita farmasian ammattilaisille. Virallisten ja epävirallisten lähteiden paljous on myös Fimean lääkeinformaatiostrategian mukaan tällä tietoyhteiskunnan aikakaudella haaste sekä potilaille että terveydenhuoltohenkilöstölle. Puolueettoman ja luotettavan informaation löytäminen sekä olemassa olevan informaation arviointi korostuvat entisestään myös farmaseuttien ja proviisorien ammatillisessa osaamisessa.

Apteekkilaisten tärkeimmäksi ammattirooliksi 2000-luvulla on noussut asiantuntijuus, jonka keskeisenä osana on ollut jatkuva kouluttautuminen ja mahdollisuus ammattitaidon ylläpitoon (Savela 2003). Sairaala- ja terveyskeskusfarmasian puolella 2000-luvulla osastofarmasia ja kliininen farmasia ovat muodostuneet farmaseuteille ja proviisoreille uudeksi toimivalta-alueeksi (Virkkunen 2008). Myös uusia farmaseuttisia palveluita, kuten lääkehoidon kokonaisarviointi, on otettu käyttöön. Ammattirooli vaikuttaa kouluttautumishalukkuuteen, sillä lääkealan asiantuntijaksi itsensä kokeneet kouluttautuvat enemmän kuin vähemmän asiantuntijaroolia omaksuneet. Ammatissa kehittyminen motivoi lähtemään koulutukseen (Savela 2003).

Sairaala- ja terveyskeskusfarmasian sisällä eriydytään yhä selvemmin rajattuihin tehtäviin ja niihin liittyviin erityisosaamisiin (Virkkunen 2008). Suurissa sairaaloissa ei tänä päivänä todennäköisesti edes haluta hallita kaikkia mahdollisia toimenkuvia, eikä niiden kaikkien hallinta ole enää edes mahdollista. Osastofarmasian lisääntymisen myötä 2000-luvulla sairaaloissa ja terveyskeskuksissa ovat lisääntyneet etenkin farmaseuttisen hoidon ja kliinisen farmasian palvelut (Ryynänen 2013). Myös osastofarmasian palveluiden sisältö on muuttunut kliinisempään suuntaan. Tämä asettaa vaatimuksia uudentalaiselle osaamiselle sairaalafarmasian puolella. Suomalaiset sairaalafarmasian ammattilaiset haluavat kehittää kliinisen farmasian palveluita omassa toimintayksikössään. Tehtävistä selviytyäkseen he kuitenkin kokevat tarvitsevansa lisäkoulutusta.

Työelämän ohella farmaseuttinen täydennyskoulutus on muuttunut lähivuosisikymmeninä. 70-luvulla kurssit olivat pääsääntöisesti farmakologiaa ja farmakoterapeuttisia asioita (Ovaskainen ja Teräsalmi 2010). Farmaseuttista tietoa päivittäviä ja täydentäviä

lyhytkursseja järjestettiin 90-luvun alkupuolelle asti. Pitkäkestoiset täydennyskoulutukset käynnistettiin varsinaisesti vasta 2000-luvulla. Täydennyskoulutuksia tulisikin seurata ja kehittää jatkuvasti työelämän ja työympäristöjen muutoksia silmällä pitäen, ja suunnittelussa tulisi huomioida myös moderni oppimisympäristöjen kehittyminen.

2.2. OSAAMINEN YHTEISKUNNAN NÄKÖKULMASTA

Työelämässä tapahtuneet muutokset ovat osaltaan johtaneet siihen, että ammatillisen osaamisen kehittäminen on nostettu valtakunnallisesti merkittäväksi tekijäksi. Opetusministeriön strategiassa vuoden 2015 visioksi asetetaan, että Suomi on osaamisen, osallistumisen ja luovuuden kärkimaa. Suomen tulevaisuutta rakennetaan erilaisten osaamisten avulla ja niitä asiantuntevasti ja innovatiivisesti yhdistellen. Osaamisen kehittämiseen kannustetaan myös lakisääteisesti. Vuoden 2014 alusta tuli voimaan laki, jonka mukaan työnantajan on mahdollista saada työntekijän koulutuksesta verovähennys tai muu taloudellinen kannuste (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013 3§). Verovähennyksen tai koulutuskorvauksen saaminen edellyttää, että työnantaja on laatinut koulutussuunnitelman. Lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillista osaamisen kehittämistä tarjoamalla työntekijöille suunnitelmallista koulutusta. Näin voitaisiin edistää työntekijöiden osaamisen kehittämistä, muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä.

Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut Lääkepolitiikka 2020- asiakirjassa sosiaali- ja terveysalan viranomaisten ja lääkealan toimijoiden yhteisiä tavoitteita vuoteen 2020 mennessä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011). Tässä yhteydessä linjattiin myös farmasian alan kehittymistä tulevaisuudessa yhtenä osana toimivaa terveydenhuoltojärjestelmää. Lääkepolitiikka 2020-asiakirjan mukaan lääkehoidon onnistumista on parannettava esimerkiksi proviisorilta, farmaseutilta ja muilta terveydenhuollon ammattilaisilta saatavalla neuvonnalla. Tavoitteissa otettiin kantaa myös terveydenhuollon ammattilaisten ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Asiakirjan mukaan työelämän tarpeita vastaava terveydenhuollon ammattilaisten korkeatasoinen peruskoulutus ja suunnitelmallinen sekä systemaattinen täydennyskoulutus ylläpitävät terveydenhuollossa tarvittavaa osaamista. Osaaminen on tässäkin nostettu tärkeäksi tekijäksi, ja terveydenhuollon ammattilaisten hyvä ammatillinen osaaminen on turvattava myös tulevaisuudessa. Osaamisen kehittäminen muuttuu, se saa uusia muotoja ja uusia välineitä, ja tämä edellyttää koulutuksen ja työelämän yhteistyön jatkuvaa kehittämistä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Yhteiskunnallisesta näkökulmasta saavutetaan merkittävää hyötyä, kun edistetään työurien aikana tapahtuvaa jatkuvaa osaamisen kehittämistä.

2.3. AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA SUUNNITELMALLISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Osaamisen kehittämistä voidaan yhdestä näkökulmasta kuvata ns. 70/20/10- mallilla. Tämän mallin ovat alun perin kehittäneet Robert Eichinger ja Michael Lombardo 1990-luvulla Center for Creative Leadership -yksikössä (Jennings 2011). Mallin ideana on se, että 70 % ihmisen osaamisen kehittymisestä omaksutaan kokemuksen kautta: työssä oppimisen ja tekemisen kautta, tarttumalla uusiin haasteisiin ja ratkaisemalla ongelmia. 20 % oppimisesta perustuu toisilta henkilöiltä oppimiseen vuorovaikutuksen ja palautteenannon kautta sekä jakamalla kokemuksia tai seuraamalla esimiehen tai kollegan työtä. Vain 10 % oppimisesta tapahtuu kurssien ja lisäkoulutuksen avulla. Tämän mallin mukaiset osaamisen kehittämisen jakosuhteet voivat vaihdella yritys- ja työtehtäväkohtaisesti tilanteen, työn vaatimuksien ja henkilön taitojen mukaan. Osaamisen kehittämisen vaihtoehtoista tulisi valita yrityksen strategiaan parhaiten sopivat vaihtoehdot.

Jotta osaamisen kehittäminen yrityksessä olisi kannattavaa ja tuloksellista, tulisi osaamisen kehittämisen lähteä yrityksen strategiasta. Oleellista tässä kehittämistyössä on, että kehittämistoiminta on suunnitelmallista ja avointa (Helakorpi 2009). Osaamisen

kehittymistarpeita tulisi arvioida jatkuvasti osana jokapäiväistä toimintaa. Esimerkiksi osaamiskartoitusten ja kehityskeskustelujen avulla rakennetaan kehityssuunnitelmia, joiden pohjalla näkyvät organisaation visio, työyksikön toimintasuunnitelmat ja omat henkilökohtaiset osaamistarpeet. (Viitala 2002). Terveysthuollon täydennyskoulutussuosituksen mukaan yksittäisen työntekijän kannalta on tärkeää nähdä oma toimintansa osana laajempaa potilaan/asiakkaan hoitoprosessia ja koko organisaation perustehtävää (Terveysthuollon täydennyskoulutussuositus 2004). Olisi tärkeää tuntea koko organisaation visio, oman yksikön tavoitteet ja yhteinen perustehtävä sekä niissä edellytettävät osaamiset. Johtamisen tulisi tarjota kehittymismahdollisuuksia sekä yksittäisiin työtehtäviin että henkilökohtaisiin, pitkän tähtäimen urasuunnitelmiin. Hyvän ammattitaidon säilyttämiseen vaaditaan tämän päivän työelämässä jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Työ ja työtehtävät muuttuvat ja uusituvat nopeasti. (Viitala 2002).

Tekniikan akateemisille tehdyn tutkimuksen mukaan ammatillisen osaamisen vahva ja laaja käyttö työssä, lähitulevaisuuden urasuunnitelmien konkretisointi, koulutuspäivien lukumäärä ja työtyytyväisyys korreloivat positiivisesti keskenään (Savolainen 2009). Silti vain joka kymmenes tekniikan akateeminen on sopinut konkreettisista ura-askelista esimiehensä kanssa. Myös terveysthuollon alalla keskeisenä ongelmana on, että täydennyskoulutuksen suunnittelu on vain harvoin osa organisaation strategista johtamista eikä työntekijöiden yksilöllisiä osaamistarpeita oteta riittävästi huomioon (Terveysthuollon täydennyskoulutus-suositus 2004). Täydennyskoulutuksen vaikutukset työelämään jäävät usein huomioimatta, jolloin seuranta osaamisen kehittämisestä puuttuu.

2.3.1. FARMASIAN AMMATTILAISTEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Farmasian ammattilaisilla osaamisen kehittäminen ja ammattiosaaminen on ammattihenkilöiden velvollisuus (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559 18§). Velvollisuus sitoo sekä ammattihenkilöstöä että työnantajaa. Terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain mukaisesti terveydenhuollon ammattihenkilöillä on velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan. Työnantajalla on puolestaan velvollisuus luoda edellytykset sille, että ammattihenkilöllä on mahdollisuus osallistua tarvittavaan täydennyskoulutukseen. Farmasian ammattilaisilla on myös alan eettisten ohjeiden säätelemä täydennyskoulutusvelvollisuus (Apteekkitoiminnan eettiset ohjeet 2008). Perinteisesti apteekkien henkilökunta onkin ollut ahkerasti mukana erilaisissa koulutuksissa (Savela 2003). Ammattitaitoa pidetään yllä osallistumalla toimipaikkakoulutuksiin ja täydennyskoulutuksiin säännöllisesti. Vuonna 2003 tehdyn tutkimuksen mukaan noin 80 % apteekkifarmaseuteista ja proviisoreista osallistuu säännöllisesti täydennyskoulutukseen.

Farmaseuttien ja proviisorien osaamisen kehittämistä avohuollon apteekkisektorilla on tutkittu Mirja Matikaisen PD-projektityössä (Matikainen 2011). Sen mukaan apteekkeissa käsitys oppimisesta on edelleenkin kurssipainotteista. Työpaikalla tapahtuvaa epämuodollista tiedon hankkimista ei mielletä oppimiseksi. On harvinaista, että mikään yrityksessä muuttuu vain yhden ihmisen henkilökohtaisen oppimisen tuloksena (Tikkanen 2008). Kurssien hyödyntäminen työelämässä edellyttää siis opitun yhteistä työstämistä työpaikalla. Osaamisen kehittämisessä tulisi huomioida sekä mahdolliset uudet oppimistavat että tiedon jakamisen tavat työympäristössä (Katajavuori 2005). Yksilöiden tukemisen lisäksi tulisi tukea myös koko työyhteisön asiantuntijuuden kehittymistä. Parhaiten tämä onnistuu vuorovaikutusprosessissa henkilökunnan keskuudessa. Kun tuetaan oppimista ja oppimisen vuorovaikutuksellisuutta, tuetaan samalla apteekkien toiminnan kehittymistä.

Sairaala-farmasian puolella farmasian ammattilaisista harva kokee, että elinikäistä oppimista tuetaan järjestelmällisesti työpaikoilla (Ryynänen 2013). Työpaikoilla käydään kyllä kehityskeskusteluja ja lisä- ja täydennyskoulutukselle on mahdollisuuksia, mutta

farmasian ammattilaiset toivovat, että elinikäisen oppimisen tukemiseen ja oppimismahdollisuuksien tarjoamiseen panostettaisiin työpaikoilla enemmän. Osaamisen kehittäminen tulisi myös farmasian alalla nähdä vuorovaikutuksena yksilön ja organisaation välillä.

Farmasian alan työpaikoilla tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota osaamiseen ja oppimisympäristöön. Farmaseuttien ja proviisorien vahvuutena on vankka ammattitaito, ja tämän ammattitaidon tulee tänä päivänä näkyä sekä apteekkien palveluissa ja toiminnassa, että muilla farmasian työskentelysektoreilla. Farmaseuttisen osaamisen kehittämisessä korostuvat erilaiset osaamistarpeet, koska farmasian alan koulutuksen saanut henkilö voi työskennellä useissa erilaisissa työtehtävissä, kuten esimerkiksi lääketutkimuksessa, lääketeollisuudessa tai viranomaistehtävissä (Katajavuori 2005). Tutkimuksissa on tullut esille myös, ettei peruskoulutus anna riittäviä valmiuksia farmasiassa esimerkiksi sairaalasektorilla työskentelyyn (Virkkunen 2008). Sairaalfarmasiassa myös käytännön kokemus näyttäytyy tärkeänä ammatillisen osaamisen ja sen kehittymisen kannalta. Ammatilliseen kehittymiseen ja asiantuntijuuden rakentumiseen tarvitaan koko työyhteisön osaamista ja panosta, jotta farmasian ammattilaisten vankkaa osaamista voitaisiin käyttää hyödyksi huomattavasti nykyistä enemmän.

Osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuutta on tutkittu avohuollon apteekkien osalta Anne Lehtosen pro gradussa (Lehtonen 2003). Sen mukaan apteekeissa tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota toiminnan suunnitelmallisuuteen, osaamisen synergiaedun hyödyntämiseen käyttäen apuna tiimityöskentelyä sekä tiedonkulun monipuoliseen kehittämiseen. Myös vuoden 2007 Farmasialiiton kyselyn tulosten perusteella suunnitelmallisuus näyttää puuttuvan täydennyskoulutuksessa (Backman 2007). Osaamisen kehittäminen ei ole suunnitelmallista eikä siihen ole useankaan vastaajan työpaikalla budjetoitu erikseen rahaa. Terveystenhuollon puolella täydennyskoulutuksessa seuranta on usein sattumanvaraista ja arviointi puuttuu useimmiten täysin (Terveystenhuollon täydennyskoulutussuositus 2004). Koulutukseen osallistuneiden määriä ja käytettyjä työpäiviä, koulutuksen kustannuksia tai ammattiryhmittäistä koulutusta tilastoidaan vielä vähän. Merkittävää kuitenkin on, että

täydennyskoulutukseen osallistuminen koetaan vaikuttavan positiivisesti työssä viihtymiseen. Valtaosa kokee, että täydennyskoulutukseen osallistumisesta hyötyy sekä vastaaja itse että muu työpaikan henkilökunta (Backman 2007). Samaan havaintoon on päädytty tekniikan akateemisille tehdyssä tutkimuksessa, joka tuo esiin, että osaamisen pitkäjänteinen kehittäminen ja monipuolinen työssä oppiminen ovat perusta työssä viihtymiselle (Savolainen 2009). Osaamisen kehittäminen näkyy siis jo pitkälti työyhteisöissä hyödyllisenä ja työviihtyvyyttä kohottavana toimintana, vaikka todelliselle osaamisen kehittymiselle ensiarvoisen tärkeät suunnitelmallisuus ja arviointi puuttuvatkin vielä.

Työyhteisöjen ilmapiiri ja ympäristö olisi tärkeää luoda oppimiselle suotuisaksi. Oppimiselle on oltava hyvät puitteet ja riittävästi resursseja. Osaaminen on aina oppimisen tulosta, ja aikuisen oppimista voidaan tukea ohjaamalla yksilöä itsenäiseen omien tietojen arviointiin ja kehittämiseen (Viitala 2005). Osaamisen tason tulisi nousta niin, että se näkyy toiminnan tehostumisena ja laadun kehittymisenä. Viime kädessä osaamisen kehittämisen tavoitteena on yrityksen menestymisen edellytysten ja kannattavuuden parantaminen

Yrityksen kilpailukyky riippuu entistä enemmän siitä, miten henkilökunnan osaamista hyödynnetään ja miten yrityksissä kyetään oppimaan uutta (Elo-Kinnunen, Salmi, Ylinen 2007). Jotta kehittämisratkaisusta olisi hyötyä myös pidemmällä aikavälillä, on henkilökunta saatava miettimään yrityksen tulevia kehittämishaasteita. Periaatteessa mikä tahansa keino, joka mahdollistaa kehittymistavoitteen saavuttamisen on sallittu; tärkeintä oppimistapahtumassa on, että sen avulla saavutetaan asetettu kehittymistavoite. Tästä syystä oppimistapahtuman dokumentointi ja analysointi ovat myös tärkeä osa elinikäisen ammatillisen kehittymisen prosessia, sillä niiden avulla varmistetaan, että oppimistapahtuma todella johtaa kehitystavoitteen saavuttamiseen (Ryynänen 2013). Elinikäisen ammatillisen kehittymisen dokumentointi on myös yksi keino, jolla farmasian ammattilainen voi osoittaa omaa osaamistaan. Huolehtimalla omasta osaamisen kehittämisestään farmasian ammattilainen voi turvata oman paikkansa työyhteisön jäsenenä myös tulevaisuuden työelämässä.

3. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tavoitteena oli selvittää Farmasialiiton jäsenten ammatillisen osaamisen kehittämistä ja sitä, kuinka suunnitelmallista osaamisen kehittäminen on. Tarkoituksena oli myös kartoittaa, löytyykö farmasian alan eri työskentelysektoreiden tai farmasian tutkintojen (farmaseutti ja proviisori) välillä eroja ammatillisen osaamisen kehittämisessä.

Tutkimuksen tarkemmat tavoitteet:

- Selvittää ammatillisen osaamisen kehittämisen tapoja eri farmasian työskentelysektoreilla.
- Selvittää osaamisen kehittämisen motivaatiotekijöitä
- Tutkia millä tavoilla eri farmasian työskentelysektoreilla osaamisen kehittämistä suunnitellaan, mitä keinoja osaamisen seurantaan käytetään ja millä tavoin osaamista ja sen kehittämistä arvioidaan.

4. AINEISTO JA MENETELMÄT

4.1. AINEISTO

Tutkimusaineisto kerättiin internetpohjaisella sähköisellä kyselylomakkeella. Kutsu kyselyyn vastaamiseen lähetettiin sähköpostilla 3500 Suomen Farmasialiiton jäsenelle. Tutkimusotos poimittiin satunnaisesti Farmasialiiton jäsenrekisteristä. Tutkimusotos oli suhteutettu farmasian eri työskentelysektoreihin sen mukaan, miten Farmasialiiton jäsen itse oli työskentelysektorinsa Farmasialiittoon ilmoittanut.

4.2. MENETELMÄT

Kyselyn suunnittelussa käytettiin apuna aikaisemmin farmasian alalle tehtyjä tutkimuksia (Savela 2003, Backman 2007 ja Matikainen 2011). Tutkimuksen validiteettia tukee aikaisempien tutkimusten hyödyntäminen, joiden avulla näkemys tutkimuksen kokonaisuudesta laajeni. Kyselylomake pilotoitiin kahdeksalla farmasian eri sektoreilla työskentelevällä henkilöllä. Saadun palautteen pohjalta kyselyä muokattiin vielä selkeämmäksi. Valmis kysely lähetettiin sähköpostitse tutkimusjoukolle syyskuussa 2013. Kyselystä lähetettiin yksi muistutus.

Tutkimusmateriaali kerättiin kvantitatiivisella kyselytutkimusmenetelmällä. Kysely valittiin menetelmäksi, koska haluttiin kerätä tietoa kaikilta farmasian eri sektoreilta. Kyselytutkimus on ainoa mahdollinen tapa kerätä tämän tyyppistä tietoa näin laajalta ihmisjoukolta (Turunen 2008). Kyselylomakkeessa oli yhteensä 41 kysymystä. Kysymyksistä 36 oli monivalintakysymyksiä. Avoimia kysymyksiä kyselyssä oli 5.

Kysely oli jaettu neljään osa-alueeseen (Liite 1). Ensimmäisessä osa-alueessa kysyttiin taustatiedot: syntymäaika, sukupuoli, farmasian alan peruskoulutus, valmistumisvuosi, työskentelyaika nykyisen työnantajan palveluksessa ja nykyisessä tehtävässä sekä

maantieteellinen työskentelyalue. Tässä osa-alueessa kysyttiin myös tämän hetkinen työnantaja, jonka perusteella vastaukset jakautuivat farmasian alan eri työskentelysektoreille: 1) avohuollon apteekki, 2) kunta, kuntayhtymä tai sairaanhoitopiiri, 3) lääketeollisuus ja lääketukku ja 4) yliopisto, valtio, Fimea ja Kela. Lisäksi vaihtoehtona tämänhetkiselä työnantajalle oli myös 5) työtön, äitiysloma ja hoitovapaa 6) vuokratyöntekijä.

Toisen osa-alueen kysymykset käsittelivät yleisesti ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja sen kehittämistä. Kysymyksillä kartoitettiin, mitä erilaisia ammatillisen osaamisen kehittämiseen käytettyjä tapoja vastaajat käyttivät, sekä niitä motivaatiotekijöitä, jotka vastaajat kokivat tärkeiksi omassa ammatillisen osaamisen kehittämisessään.

Kolmannessa osa-alueessa kysyttiin täydennyskoulutukseen ja jatko-opintoihin osallistumisesta. Kysymykset oli jaettu pitkäkestoisiin täydennyskoulutuksiin ja lyhytkestoisiin täydennyskoulutuksiin. Kyselylomakkeessa pitkäkestoinen täydennyskoulutus oli määritelty kestoltaan yli puolen vuoden mittaiseksi, ja niissä otettiin huomioon sekä koko työuran aikana suoritettu että parhaillaan meneillään oleva pitkäkestoinen koulutus. Tässä tutkimuksessa myös jatko-opinnot luokiteltiin pitkäkestoisiin koulutuksiin. Lyhytkestoinen täydennyskoulutus oli määritelty 1-5 päivää kestäviin täydennyskoulutuskursseihin, ja lyhytkestoista koulutuksista otettiin huomioon ainoastaan viimeisen 12 kuukauden aikana käydyt koulutukset ja kurssit. Lyhytkestoisiin täydennyskoulutuskursseihin ei laskettu avoapteekissa työskenteleviltä lääkeyritysten järjestämiä ilta- eikä päiväkoulutuksia. Avohuollon apteekeissa työskenteleviltä kysyttiin lisäksi toimipaikkakoulutusten järjestämisestä työpaikalla, ja avohuollon apteekeissa sekä kuntapuolella työskenteleviltä kysyttiin lääkeyritysten järjestämiin infoihin ja koulutuksiin osallistumisesta.

Neljännän osa-alueen kysymykset käsittelivät osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuutta. Kysymyksillä selvitettiin, millaisia osaamisen kehittämisen suunnittelu-, seuranta- ja arviointimenetelmiä eri farmasian työskentelysektoreilla käytetään. Kysymykset koskivat sekä työpaikalla tapahtuvaa että omatoimista osaamisen kehittämisen suunnittelua, seurantaa ja arviointia.

Tulosten analysoinnissa käytettiin hyödyksi Surveypal-ohjelman analysointiominaisuuksia sekä Excel-tilukkolaskentaohjelmaa. Tutkimuksen tulokset esitetään prosenttiosuuksina. Avointen kysymysten vastaukset analysoitiin sisällön analyysimenetelmällä. Vastaukset luettiin ensin läpi, jonka jälkeen vastaukset jaettiin niistä esille tulevien teemojen mukaisesti aihepiireittäin omiksi kokonaisuuksiksi. Näille kokonaisuuksille muodostettiin esiin tulleiden teemojen mukaiset otsikot.

5. TULOKSET

5.1. VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT

Tutkimukseen vastasi määrääjassa 656 henkilöä. Tutkimuksen vastausprosentti oli 19. Kaikista kyselyyn vastanneista 78 % (n=512) oli peruskoulutukseltaan farmaseutteja ja 22 % (n=144) oli proviisoreja. Tutkimukseen vastanneista naisia oli 95 % (n=626) ja miehiä 4 % (n=29). Yksi vastaaja jätti sukupuolensa ilmoittamatta. Vastaajista avohuollon apteekissa työskenteli 66 %, kunnan, kuntayhtymän tai sairaanhoitopiirin palveluksessa 16 %, lääketeollisuudessa tai lääketukussa 7 % ja yliopistolla, valtiolla, Fimeassa tai Kelassa 6 %. Vastaajista 4 % oli työttömiä, äitiyslomalla tai hoitovapaalla ja 1 % työskenteli vuokratyöntekijänä (Taulukko 1).

Kaikilta työskentelysektoreilta kyselyyn vastasivat eniten vuonna 2000–2009 valmistuneet. Nykyisen työnantajansa palveluksessa yli 10 vuotta oli työskennellyt 37 % (n=244) kaikista vastanneista. Nykyisen työnantajan palveluksessa yli 10 vuotta työskennelleitä oli eniten avohuollon apteekeista (39 %, n=169) sekä kuntapuolelta (40 % n=42), avohuollon apteekeista oli myös eniten niitä, jotka olivat työskennelleet nykyisessä tehtävässään pisimpään (50 %, n=216).

Taulukko 1. Vastaajien taustatiedot eri työskentelysektoreittain(n=656).

	AVO- HUOLLON APTEEKKI	KUNTA, KUNTA- YHTYMÄ TAI SAIRAAN- HOITOPIIRI	LÄÄKE- TEOLLISUUS JA LÄÄKE- TUKKU	YLIOPISTO VALTIO, FIMEA, KELA	TYÖTÖN, ÄITIYS- LOMA, HOITO- VAPAA	VUOKRA- TYÖN- TEKIJÄ
VASTAUSTEN MÄÄRÄ % (n)	66 % (430)	16 % (104)	7 % (49)	6 % (41)	4 % (27)	0,8 % (5)
PERUSKOULUTUS						
FARMASEUTTI	86 % (371)	75 % (78)	45 % (22)	51 % (21)	67 % (18)	40 % (2)
PROVIISORI	14 % (59)	25 % (26)	55 % (27)	49 % (20)	33 % (9)	60 % (3)
VALMISTUMISAIKA						
1970-LUKU TAI AIEMMIN	4 % (19)	7 % (7)	4 % (2)	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)
1980-LUKU	17 % (75)	23 % (24)	20 % (10)	22 % (9)	4 % (1)	0 % (0)
1990-LUKU	26 % (112)	31 % (32)	33 % (16)	27 % (11)	7 % (2)	0 % (0)
2000-LUKU	35 % (151)	26 % (27)	39 % (19)	39 % (16)	74 % (20)	60 % (3)
2010–2013	17 % (73)	14 % (14)	4 % (2)	12 % (5)	15 % (4)	40 % (2)
PÄÄASIALLINEN TYÖSKENTELYALUE						
PÄÄKAUPUNKISEUDULLA (ESPOO, HELSINKI, KAUNIAINEN, VANTAA)	15 % (66)	21 % (22)	76 % (37)	44 % (18)	22 % (6)	60 % (3)
MUUALLA ENTISESSÄ ETELÄ-SUOMEN LÄÄNISSÄ	21 % (91)	15 % (16)	2 % (1)	7 % (3)	7 % (2)	0 % (0)
ENTISESSÄ LÄNSI-SUOMEN LÄÄNISSÄ	36 % (153)	28 % (29)	12 % (6)	5 % (2)	41 % (11)	40 % (2)
ENTISESSÄ ITÄ-SUOMEN LÄÄNISSÄ	15 % (64)	18 % (19)	10 % (5)	37 % (15)	15 % (4)	0 % (0)
ENTISESSÄ OULUN TAI LAPIN LÄÄNISSÄ	13 % (56)	17 % (18)	0 % (0)	7 % (3)	15 % (4)	0 % (0)

5.2. AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TAVAT

Ammatillisten lehtien lukeminen oli kaikilla työskentelysektoreilla yleisin tapa kehittää omaa ammatillista osaamistaan (Taulukko 2). Tässä tutkimuksessa lähes 90 % kaikkien sektorien vastaajista arvioi käyttävänsä osaamisen kehittämiseensä ammatillisten lehtien lukemista. Viranomaisohjeistuksia ja -suosituksia luettiin ahkerasti kaikilla työskentelysektoreilla. Käypä hoito -suosituksia luettiin paljon muilla paitsi lääketeollisuussektorilla. Etenkin avohuollon apteekkeissa paljon käytettynä ammatillisen osaamisen kehittämisen tapana oli lääketeollisuuden tuottamien kirjallisten materiaalien lukeminen, kuten myös potilas- ym. järjestöjen tuottamien kirjallisten materiaalien lukeminen. Kaikilla työskentelysektoreilla työskentelevät arvioivat käyttävänsä työssä oppimista oman ammatillisen kehittämisen tapana. Useimmiten työssä oppimista käytettiin apteekkisektorilla (81 %)

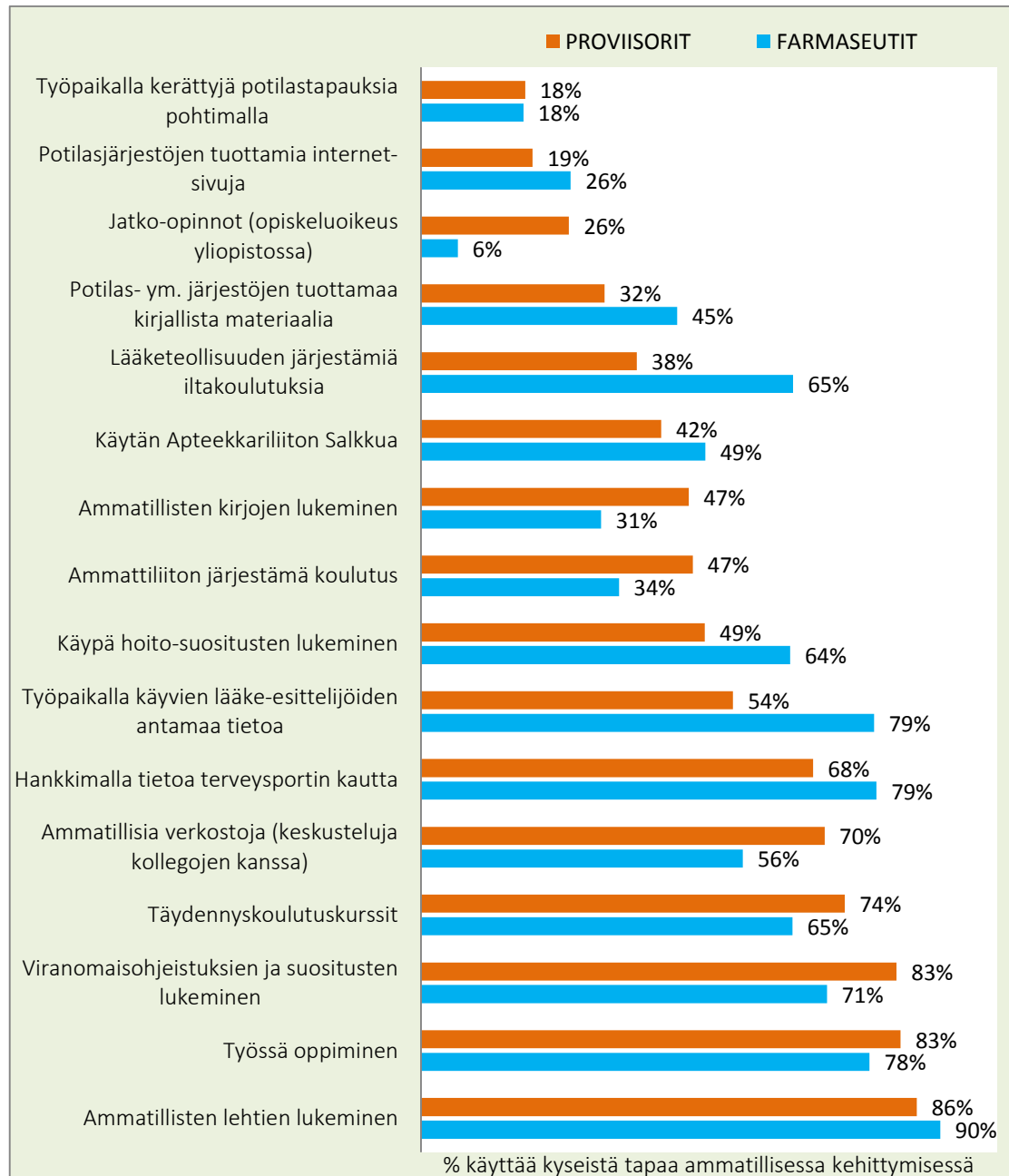
Avohuollon apteekkisektorilla ja kuntasektorilla Terveystieteen käyttö oman osaamisen kehittämiseksi oli yksi yleisimmistä tavoista kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Kuntasektorien vastaajat käyttivät Terveystietoa yhtä usein ammatilliseen kehittymiseen kuin ammatillisten lehtien lukemistakin. Myös työpaikalla käyvien lääke-esittelijöiden antamaa tietoa käytettiin eniten avohuollon apteekkisektorilla ja kuntasektorilla. Lääketeollisuuden järjestämissä iltakoulutuksissa käytiin useimmin avohuollon apteekkeista, ja myös potilasjärjestöjen ja lääketeollisuuden tuottamat internet-sivut olivat ahkerimmin käytössä apteekkisektorilla.

Kunnan, kuntayhtymän tai sairaanhoitopiirin sektorilla työskentelevien piirissä täydennyskoulutuskursseilla käyminen oli yksi käytetyimmistä tavoista ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Kuntapuolen vastaajat osallistuivat myös oman arvionsa mukaan muita sektoreita useammin ammattiliittojen järjestämiin koulutuksiin. Eniten ammatillisten verkostojen tukea ja keskusteluja kollegoiden kanssa käytiin sekä lääketeollisuussektorilla että yliopiston valtion, Fimean ja Kelan piirissä.

*Taulukko 2. Ammatillisen osaamisen kehittämisen tavat farmasian eri työskentelysektoreilla (% vastaajista käyttää kyseistä tapaa omaan ammatilliseen osaamisensa kehittämiseen)
A=Avohuollon apteekki, K= Kunta, kuntayhtymä tai sairaanhoitopiiri, L= Lääketeollisuus ja lääketukku Y= Yliopisto, Valtio, Fimea ja Kela ja T= Työtön, äitiysloma tai hoitovapaa(n=651).*

	KAIKKI TYÖSKENTELY- SEKTORIT YHTEENSÄ	A (n=430)	K (n=104)	L (n=49)	Y (n=41)	T (n=27)
AMMATILLISTEN LEHTIEN LUKEMINEN	89 %	92 %	89 %	69 %	88 %	82 %
TYÖSSÄ OPPIMINEN	79 %	81 %	76 %	80 %	66 %	74 %
HANKKIMALLA TIETOA TERVEYS- PORTIN KAUTTA	77 %	81 %	89 %	41 %	56 %	56 %
TYÖPAIKALLA KÄYVIEN LÄÄKE- ESITTELIJÖIDEN ANTAMAA TIETOA	73 %	89 %	67 %	4 %	17 %	56 %
VIRANOMASOHJEISTUKSIEN JA SUOSITUSTEN LUKEMINEN	73 %	74 %	70 %	76 %	78 %	67 %
TÄYDENNYSKOULUTUSKURSSIT	67 %	66 %	86 %	61 %	46 %	48 %
KÄYPÄ HOITO-SUOSITUSTEN LUKEMINEN	61 %	66 %	56 %	33 %	46 %	67 %
AMMATILLISIA VERKOSTOJA (KESKUSTELUJA KOLLEGOJEN KANSSA)	59 %	55 %	64 %	69 %	68 %	67 %
LÄÄKETEOLLISUUDEN JÄRJESTÄMIÄ ILTAKOULUTUKSIA	59 %	74 %	27 %	18 %	27 %	59 %
LÄÄKETEOLLISUUDEN TUOTTAMA KIRJALLINEN MATERIAALI	53 %	66 %	34 %	16 %	15 %	41 %
APTEEKKARILIITON SALKKU	48 %	69 %	3 %	2 %	7 %	26 %
POTILAS- YM. JÄRJESTÖJEN TUOTTAMA KIRJALLINEN MAT.	42 %	54 %	20 %	14 %	12 %	26 %
AMMATTILIITON JÄRJESTÄMÄ KOULUTUS	37 %	37 %	49 %	27 %	24 %	44 %
AMMATILLISTEN KIRJOJEN LUKEMINEN	35 %	31 %	48 %	27 %	46 %	33 %
LÄÄKETEOLLISUUDEN TUOTTAMIA INTERNET-SIVUJA	34 %	42 %	22 %	18 %	10 %	22 %
POTILASJÄRJESTÖJEN TUOTTAMIA INTERNET-SIVUJA	25 %	30 %	12 %	16 %	7 %	26 %
TYÖPAIKALLA KERÄTTYJÄ POTILASTAPAUKSIA POHTIMALLA	18 %	20 %	23 %	8 %	7 %	7 %
JATKO-OPINNOT (OPISKELU- OIKEUS YLIOPISTOSSA)	11 %	5 %	18 %	20 %	34 %	19 %
JOKIN MUU, MIKÄ	10 %	8 %	14 %	16 %	20 %	7 %

Farmaseutit näyttävät osallistuvan proviisoreja useammin lääketeollisuuden järjestämiin iltakoulutuksiin, ja käyttävän työpaikalla käyvien lääke-esittelijöiden antamaa tietoa. Proviisorit näyttävät käyttävän ammatillista kirjallisuutta sekä ammatillisia verkostoja farmaseutteja enemmän (Kuva 1).



Kuva 1. Farmaseuttien ja proviisorien käyttämät tavat ammatillisen osaamisen kehittämiseen (proviisorit n=144, farmaseutit n=512).

5.3. AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN JA YLLÄPITÄMISEN MOTIVAATIOTEKIJÄT

Syyt ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen olivat kaikilla työskentelysektoreilla samankaltaisia (Taulukko 3).

Taulukko 3. Ammatillisen osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen motivaatiotekijöitä farmasian eri työskentelysektoreilla. Ilmoitettu prosenttiosuus vastaajista pitää kyseistä syytä merkittävänä tai erittäin merkittävänä syynä omalle kouluttautumisen halulle ja tarpeelle. (n=623).

MOTIVAATIOTEKIJÄ	AVO- HUOLLON APTEEKIT (n=430)	KUNTA, KUNTA- YHTYMÄ TAI SAIRAAN- HOITOPIIRI (n=104)	LÄÄKE- TEOLLISUUS JA LÄÄKE- TUKKU (n=49)	YLIOPISTO, VALTIO, FIMEA, KELA (n=40)
AJAN TASALLA PYSYMINEN	99 %	97 %	96 %	98 %
ASIAKKAIDEN TARPEISIIN VASTAAMINEN	97 %	79 %	63 %	76 %
HALU OPPIA UUTTA	95 %	93 %	94 %	98 %
OSAAMISEN VAHVISTAMINEN NYKYISESSÄ TEHTÄVÄSSÄ	95 %	90 %	94 %	90 %
TYÖMOTIVAATION LISÄÄMINEN	90 %	88 %	84 %	85 %
YLEISSIVISTYKSEN PARANTAMINEN	88 %	75 %	79 %	85 %
KEHITTYMINEN IHMISENÄ	86 %	76 %	69 %	70 %
ITSELUOTTAMUKSEN PARANTAMINEN	85 %	79 %	67 %	70 %
HALU VARMISTAA OMA TYÖMARKKINAKELPOISUUS MAHDOLLISESSA TYÖTTÖMYYSILANTEESSA	71 %	59 %	67 %	73 %
VIHKEYTYMINEN	71 %	64 %	47 %	54 %
VAIHTELUN SAAMINEN VARSINAISIIN TYÖTEHTÄVIIN	68 %	75 %	55 %	46 %
TYÖNANTAJAN TARPEISIIN VASTAAMINEN	61 %	52 %	77 %	63 %
HALU LISÄTÄ OMAA "HOUKUTTELEVUUTTA" TYÖNANTAJIEN KESKUUDESSA	57 %	48 %	63 %	56 %
TYÖNANTAJAN KEHOTUS / KANNUSTUS	56 %	46 %	36 %	43 %
KOULUTUKSEN TUOMAN ARVOSTUKSEN SAAMINEN	54 %	49 %	32 %	60 %
NYKYISEN TYÖPAIKAN SÄILYMINEN	50 %	33 %	34 %	45 %
HALU ANSAITA PAREMMIN	49 %	44 %	38 %	42 %
VELVOLLISUUDEN TUNNE KOULUTTAUTUMISESTA	46 %	37 %	0 %	0 %
VERKOSTOITUMINEN JA KONTAKTIEN LUOMINEN	44 %	68 %	69 %	44 %
UUSIEN TYÖTEHTÄVIEN SAAMINEN	41 %	48 %	55 %	46 %
VAKITUISEN TYÖPAIKAN SAAMINEN	29 %	18 %	24 %	29 %
OMIA TOIVEITA PAREMMIN VASTAAVAN TYÖPAIKAN LÖYTÄMINEN/SAAMINEN	29 %	28 %	32 %	26 %
HALU VASTUULLISEMPIIN TEHTÄVIIN	26 %	33 %	44 %	37 %
HALU EDETTÄ ORGANISAATIOSSA	20 %	28 %	44 %	39 %
TYÖPAIKAN VAIHTAMINEN	17 %	11 %	24 %	13 %
HALU VAIHTAA TEHTÄVÄÄ ORGANISAATION SISÄLLÄ	12 %	19 %	28 %	31 %

Ajan tasalla pysyminen oli kaikkien työskentelysektorien vastaajista yli 96 %:n mielestä merkittävä tai erittäin merkittävä motivaatiotekijä halulle ylläpitää ja kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Myös halu oppia uutta ja osaamisen vahvistaminen nykyisessä tehtävässä olivat kaikilla työskentelysektoreilla yli 90 % mielestä merkittäviä tai erittäin merkittäviä syitä ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Avohuollon apteekeissa työskentelevistä 97 %:n mielestä asiakkaan tarpeisiin vastaaminen ja kuntapuolella ja lääketeollisuuden piirissä taas verkostoituminen ja kontaktien luominen oli yli 68 % mielestä merkittävä tai erittäin merkittävä motivaatiotekijä ammatillisen osaamisen kehittämiseksi (Taulukko 3).

Työpaikkaan, organisaatioon ja urakehitykseen liittyvät syyt nousivat kaikilla työskentelysektoreilla esille asioina, joilla on melko pieni tai erittäin pieni merkitys halulle ja tarpeelle kehittää ammatillista osaamista (Taulukko 4).

Työttömistä, äitiyslomalla ja hoitovapaalla olevista 74 % (n=27) piti merkittävänä tai erittäin merkittävänä syynä omaan ammatillisen osaamisen kehittämiseensä halua lisätä omaa houkuttelevuuttaan työnantajien keskuudessa, ja 85 % piti merkittävänä tai erittäin merkittävänä syynä halun varmistaa oma työmarkkinakelpoisuus mahdollisessa työttömyystilanteessa (Liite 3). Myös velvollisuuden tunne nähtiin työelämän piiristä poissa olevien keskuudessa merkittävänä tai erittäin merkittävänä motivaatiotekijänä ammatillisen osaamisen kehittämiseen (63 %).

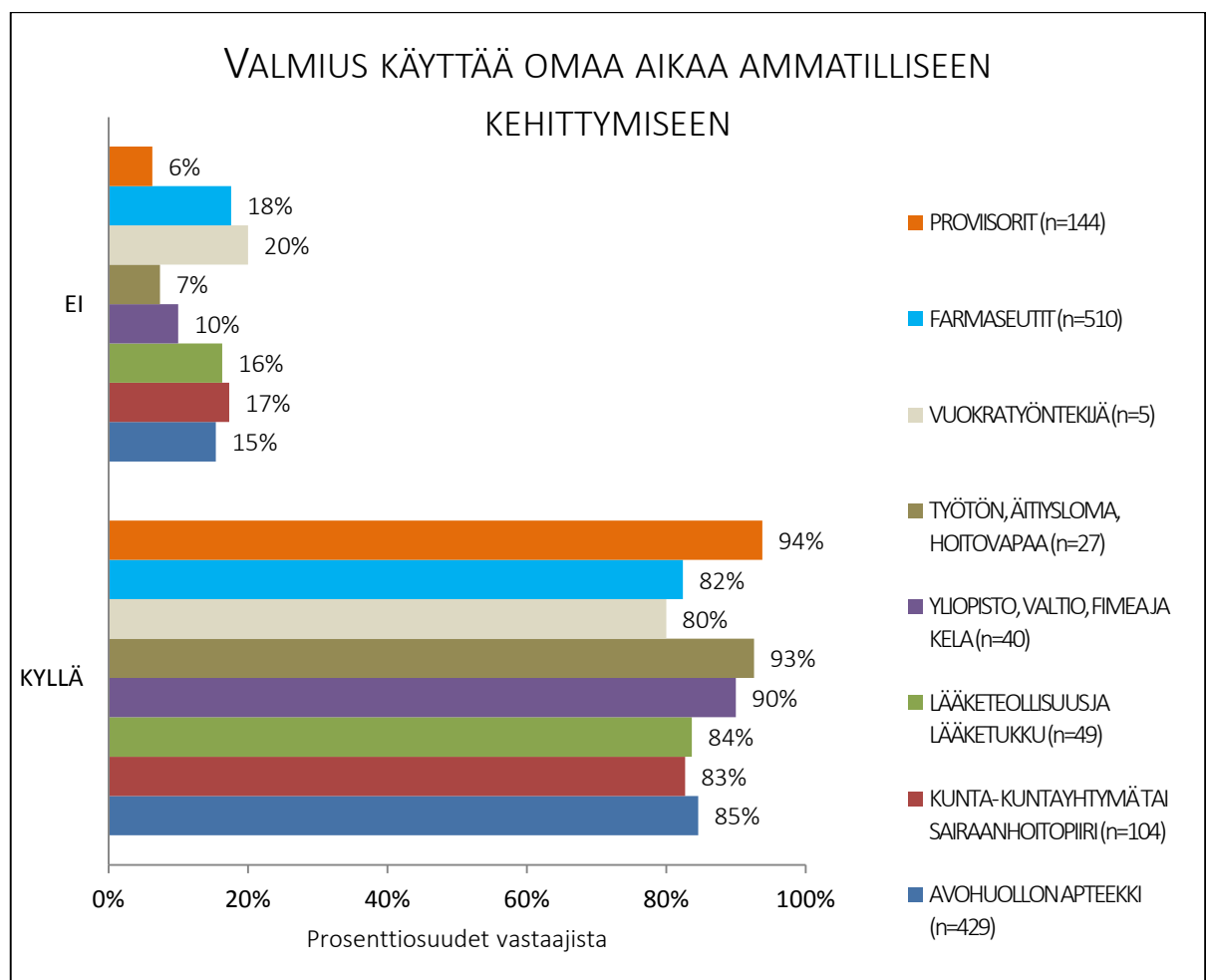
Farmaseuteista 92 % (n=512) mielestä asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen on merkittävä tai erittäin merkittävä motivaatiotekijä, proviisoreista tätä mieltä oli 82 % (n=144). Farmaseuteista 86 %:n mielestä yleissivistyksen parantaminen ja 85 %:n mielestä itseluottamuksen parantaminen olivat merkittäviä motivaatiotekijöitä osaamisen kehittämiseksi, kun taas proviisoreista 67 %:n mielestä verkostoituminen ja kontaktien luominen sekä työnantajan tarpeisiin vastaaminen oli merkittävä tai erittäin merkittävä motivaatiotekijä ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen (Liite 4).

Taulukko 4. Farmasian eri työskentelysektorien ammatillisen osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen motivaatiotekijöitä, joilla on pieni tai erittäin pieni merkitys omalle kouluttautumisen halulle ja tarpeelle. Ilmoitettu prosenttiosuus vastaajista pitää kyseistä syytä sellaisena, jolla on pieni tai erittäin pieni merkitys.(n=623).

	AVO- HUOLLON APTEEKIT (n=430)	KUNTA, KUNTA- YHTYMÄ TAI SAIRAAAN- HOITOPIIRI (n=104)	LÄÄKE- TEOLLISUUS JA LÄÄKE- TUKKU (n=49)	YLIOPISTO, VALTIO, FIMEA, KELA (n=40)
HALU VAIHTAA TEHTÄVÄÄ ORGANISAATION SISÄLLÄ	65 %	58 %	62 %	54 %
TYÖPAIKAN VAIHTAMINEN	59 %	64 %	61 %	62 %
HALU EDETTÄ ORGANISAATIOSSA	58 %	52 %	40 %	44 %
HALU VASTUULLISEMPIIN TEHTÄVIIN	53 %	44 %	42 %	53 %
OMIA TOIVEITA PAREMMIN VASTAAVAN TYÖPAIKAN LÖYTÄMINEN/SAAMINEN	50 %	47 %	53 %	58 %
VAKITUISEN TYÖPAIKAN SAAMINEN	48 %	59 %	63 %	55 %
UUSIEN TYÖTEHTÄVIEN SAAMINEN	41 %	35 %	30 %	38 %
VELVOLLISUUDEN TUNNE KOULUTTAUTUMISESTA	35 %	35 %	47 %	46 %
VERKOSTOITUMINEN JA KONTAKTIEN LUOMINEN	35 %	19 %	10 %	31 %
HALU ANSAITA PAREMMIN	34 %	38 %	38 %	53 %
NYKYISEN TYÖPAIKAN SÄILYMINEN	31 %	38 %	43 %	40 %
HALU LISÄTÄ OMAA "HOUKUTTELEVUUTTA" TYÖNANTAJIEN KESKUUDESSA	25 %	34 %	25 %	31 %
TYÖNANTAJAN KEHOTUS / KANNUSTUS	24 %	22 %	36 %	33 %
KOULUTUKSEN TUOMAN ARVOSTUKSEN SAAMINEN	23 %	26 %	36 %	25 %
VAIHTELUN SAAMINEN VARSINAISIIN TYÖTEHTÄVIIN	18 %	13 %	34 %	33 %
HALU VARMISTAA OMA TYÖMARKKINAKELPOISUUS MAHDOLLISSA TYÖTTÖMYYSTILANTEESSA	17 %	23 %	21 %	20 %
TYÖNANTAJAN TARPEISIIN VASTAAMINEN	15 %	20 %	11 %	15 %
VIKISTÄYTYMINEN	14 %	20 %	28 %	26 %
ITSELUOTTAMUKSEN PARANTAMINEN	5 %	7 %	19 %	10 %
KEHITTÄMINEN IHMISENÄ	4 %	8 %	18 %	5 %
YLEISSIVISTYKSEN PARANTAMINEN	4 %	8 %	15 %	0 %
TYÖMOTIVAATION LISÄÄMINEN	3 %	4 %	6 %	5 %
OSAAMISEN VAHVISTAMINEN NYKYISESSÄ TEHTÄVÄSSÄ	2 %	3 %	0 %	5 %
HALU OPPIA UUTTA	1 %	4 %	2 %	3 %
ASIAKKAIDEN TARPEISIIN VASTAAMINEN	1 %	5 %	21 %	13 %
AJAN TASALLA PYSYMINEN	0 %	0 %	2 %	3 %

5.4. OMAN AJAN KÄYTTÖ AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ

Kaikilla farmasian työskentelysektoreilla yli 80 % vastaajista oli valmis käyttämään omaa aikaansa ammatillisen osaamisensa kehittämiseen. Proviisoreista jopa 94 % oli valmis käyttämään omaa aikaansa (Kuva 2).



Kuva 2. Valmius käyttää omaa aikaa ammatilliseen kehittämiseen eri farmasian työskentelysektoreilla. Vertailussa on mukana myös proviisorit ja farmaseutit (n=654).

5.4.1. PERUSTELUT HALUKKUUDELLE KÄYTTÄÄ OMAA AIKAA AMMATILLISEEN KEHITTYMISEEN

Omaa aikaa ammatilliseen kehittymiseen käytettiin joko henkilökohtaisen kiinnostuksen takia, ammatillisista tai eettisistä syistä, käytössä olevien resurssien puutteen takia tai siksi, että työyhteisö hyötyi ammatillisesta kehittämisestä (Taulukko 5).

Taulukko 5. Farmasian ammattilaisten perustelut halukkuudelle käyttää omaa aikaa ammatilliseen kehittymiseen (n=458).

ITSESTÄ JOHTUVAT SYYT		TYÖNANTAJASTA JOHTUVAT SYYT	
HENKILÖKOHTAINEN KIINNOSTUS (n=124)	AMMATILLISET JA EETTISET SYYT (n=141)	KÄYTÖSSÄ OLEVAT RESURSSIT (n=155)	HYÖTY TYÖYHTEISÖLLE (n=17)
Itsensä kehittäminen kiinnostaa (39)	Ammattitaidon parantaminen (67)	Ajanpuute työaikana (49)	Työmotivaation parantaminen (8)
Oman alan asiat kiinnostavat (26)	Ajan hermolla pysyminen (29)	Pakko (pitkät matkat, koulutustarjonta) (46)	Työnantaja tukee omalla ajalla tapahtuvaa koulutusta (9)
Oppiminen kiinnostaa (17)	Vastuu omasta osaamisesta (17)	Työpaikka ei kannusta / Huonot koulutusresurssit (29)	
Verkostoituminen (15)	Velvollisuuden- tunto (11)	Keskittyminen hankalaa työaikana (16)	
Virkistäytyminen (13)	Oman tulevaisuuden turvaaminen (17)	Mahdollisuuksien puute työaikana (15)	
Keskittyminen omalla ajalla helpompaa (9)			
Ihmisenä kasvaminen (5)			

Oma ammatillisen osaamisen kehittäminen koettiin itsensä kehittämisenä, ja koulutusaiheet kiinnostivat. Myös uuden oppiminen ja opiskelu itsessään koettiin mielenkiintoisena. Koulutukset nähtiin sekä tapana virkistäytyä, että hyvänä mahdollisuutena verkostoitua kollegoiden kanssa. Sosiaalisten kontaktien luomista pidettiin osana koulutuksia. Koettiin myös, että omalla ajalla keskittyminen opiskeluun oli helpompaa, ja siksi haluttiin mieluummin käyttää opiskeluun omaa aikaa. Omalla ajalla saa rauhassa keskittyä asiaan pitkäkestoisemmin ja syvemmin. Esille tuli myös ihmisenä kehittyminen ja henkisen pääoman kasvu. Koulutusten koettiin antavan voimavaroja jaksamiseen, niiden koettiin olevan vastapainona työssä ololle. Jotkut pitivät koulutuksissa käymistä mukavana harrastuksena.

"olen kiinnostut elämästä, maailman tapahtumisista, kiinnostus lähes kaikkeen on osa minua ja siihen kuuluu myös työelämä. Kiinnostus ja itsensä kehittäminen, siihen kuuluu myös ammatillinen puoli"

"Kouluttautuminen tuo sosiaalisia kontakteja ja aina ei keskustella ammatillisesti, vaan päivitetään myös muita kuulumisia. On mukava tavata uusia ihmisiä".

Vastauksista löytyi yhdistäviä tekijöitä ammatillisille ja eettisille syille oman ajan käyttöön. Koettiin, että kouluttautumisen ammatillinen hyöty on ammattitaidon parantaminen, jolloin lopputuloksena asiakaspalvelu paranee. Oman ammattitaidon ja osaamisen parantamisella koettiin olevan hyötyä sekä itselle että työnantajalle. Myös alan kehityksessä mukana olemien koettiin syyksi kouluttautumiselle. Kouluttautumisvelvollisuus ja vastuu omasta osaamisesta nähtiin monesti ammattiin kuuluvana itsestäänselvyytenä ja myös henkilökohtaisena vastuuna. Koulutukset nähtiin mahdollisena keinona päästä eteenpäin työelämässä ja koulutusten katsottiin olevan osa oman tulevaisuuden turvaamista ja työpaikan säilyttämistä.

"Uutta tietoa tulee koko ajan lisää ja on pysyttävä mukana, jotta saa pidettyä yllä ja kehittää omaa ammattitaitoa"

"Sehän on ammattiin kuuluva velvollisuus ja lisäksi se tuo motivaatiota ja sisältöä työhön ettei mene vain samojen lauseiden toistoksi"

"Minulla on myös oma vastuu oman ammattitaidon kehittämisessä, joten täytyy olla myös valmis satsaamaan omaa aikaa siihen"

Useassa vastauksessa tuli esille, että omaa aikaa oli pakko käyttää. Työpäivät ja työaika nähtiin liian kiireisenä kouluttautumiselle, eikä kaikkea pysty opiskelemaan työaikana. Koulutukset saattavat olla kaukana, ja ajankohta on epäsopiva. Monet koulutukset ovat illalla, ja etenkin lääketeollisuuden puolella kansainväliset kongressit ovat usein ulkomailla. Yhtenä teemana nousi esille työnantajan tuen puute, jonka vuoksi kouluttautuminen väkisinkin jäi omalla ajalla tehtäväksi. Myös työnantajan panostus tai kannustus täydennyskoulutuksiin nähtiin riittämättömänä, joten se on tehtävä omalla ajalla. Koulutusten koettiin olevan omalla ajalla tehokkaampia työympäristön rauhattomuuden ja siellä tapahtuvien keskeytysten vuoksi.

”Kyllä sitä on pakko, ei työaika riitä kaikkeen”

”Haluaisin kouluttautua enemmän, mutta nykyisessä työpaikassa ei motivoida/ kannusteta millään tavalla osallistumaan koulutuksiin”

”työpaikalla ei pysty keskittymään jatkuvassa hälinässä, eikä työpaikkaopiskeluun yleensä varata tarpeeksi aikaa”

Ammatillisesta kehittämisestä nähtiin olevan hyötyä myös koko työyhteisölle ja koulutusten saatettiin nähdä lisäävän työssä viihtymistä. Työnantajat saattoivat myös tukea omalla ajalla kouluttautumista mm. osallistumalla kurssimaksuihin tai matkakuluihin.

”Ammatillinen kouluttautuminen lisää omaa työmotivaatiota, tuo vaihtelua, mielenkiintoa ja tuo mahdollisuuden tavata kollegoita”

”Vaikuttaa työn suorittamiseen ja työssä viihtymiseen”

5.4.2. PERUSTELUT HALUTTOMUUELLE KÄYTTÄÄ OMAA AIKAA AMMATILLISEEN KEHITTYYMISEEN

Omaa aikaa ammatilliseen kehittymiseen ei haluttu käyttää pääsääntöisesti itsestä johtuvista syistä, mutta haluttomuutta perusteltiin myös työyhteisöstä johtuvilla syillä (Taulukko 6).

Taulukko 6. Farmasian ammattilaisten perustelut haluttomuudelle käyttää omaa aikaa ammatilliseen kehittymiseen (n= 91).

ITSESTÄ JOHTUVAT SYYT (n=57)	TYÖYHTEISÖSTÄ JOHTUVAT SYYT (n=29)
Halu käyttää oma aika muuhun kuin työasioihin (24)	Koulutus kuuluu työhön (11)
Perhesyyt (24)	Arvostuksen ja kannustuksen puute työpaikalla (10)
Koulutukset vievät liikaa voimia (6)	Hyöty on työnantajalle (8)
Koulutuksista ei ole mitään hyötyä (3)	

Työn katsottiin vievän jo niin suuren osan päivästä, että vapaa-aika haluttiin käyttää esim. harrastuksiin. Oma aika katsottiin vapaa-ajaksi jolloin ei mietitä työhön liittyviä asioita.

"Omaa aikaa tuntuu muutenkin olevan niin vähän, ettei enää illalla viitsisi omalla ajalla lähteä minnekään, varsinkaan jos aikaa ei saa takaisin"

"Työ ja vapaa-aika ovat erikseen. Vapaa-ajalla rentoudun ja irrottaudun töitten aiheuttamasta stressistä"

Monesti perhe koettiin niin tärkeäksi tai elämäntilanne oli sellainen, ettei siltä haluttu viedä enää aikaa opiskeluun. Pienet lapset mainittiin syynä siihen, että ylimääräistä aikaa ei ole. Haluttiin olla läsnä perheelle.

”Arvostan vapaa-aikaani ja olemista perheen kanssa enkä pidä työtäni niin tärkeänä, jonkin verran vapaa-aikaani olen valmis käyttämään mutta en merkittävästi”

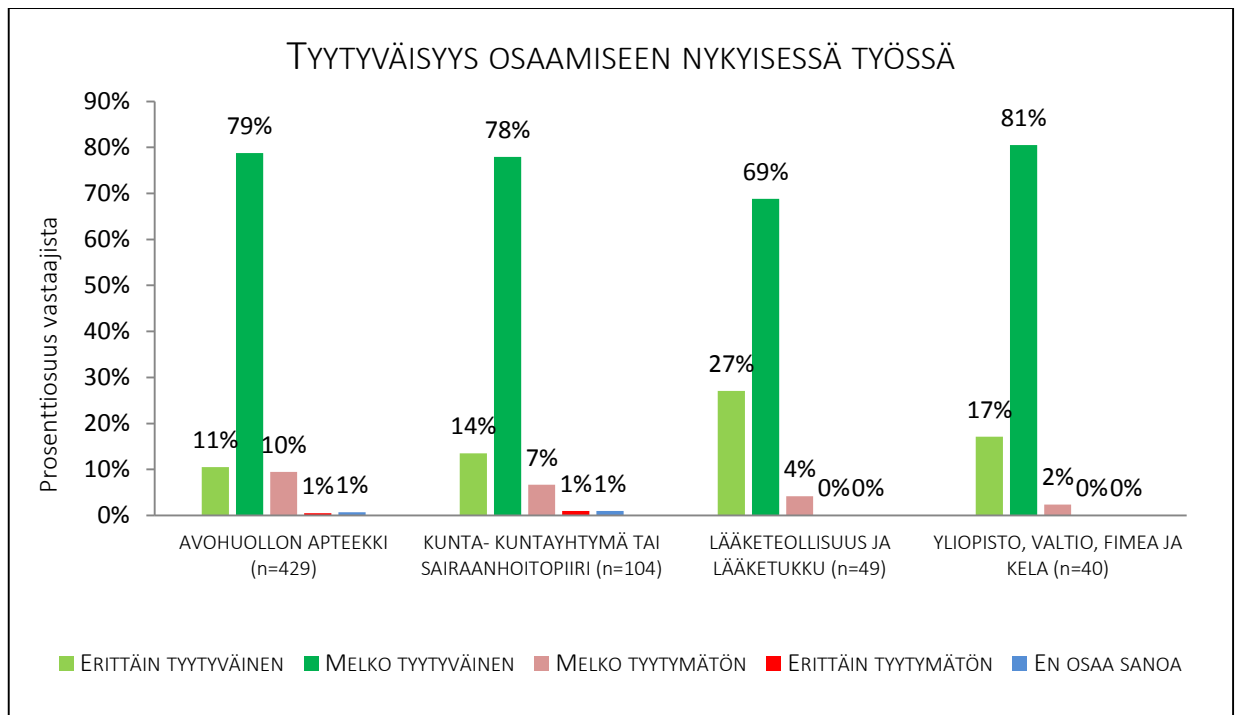
”Perheeni on oikeutettu saamaan vapaa-aikani, mikäli saisimme oman ajan käytöstä kannustusta/rahallista korvausta voisin harkita asiaa”

Oma jaksaminen nähtiin tärkeämpänä kuin koulutukset. Työt koettiin sen verran raskaina, ettei siihen päälle enää jaksettu koulutuksia ja opiskelua omalla ajalla. Muutama mainitsi, ettei koulutuksista saanut enää mitään irti. Koulutuksissa oli jo työuran aikana käyty niin paljon, tai koettiin että koulutukset vain toistavat samoja asioita.

Omaa aikaa ei haluttu käyttää koulutuksiin myös siksi, että katsottiin työhön liittyvien uusien asioiden ja työssä vaadittavien asioiden kouluttamisen kuuluvan työaikaan. Saatettiin kokea myös, että työnantaja ei kannustanut kouluttautumaan eikä arvostanut ammatillista osaamisen kehittämistä. Nähtiin, että kouluttautuminen ei tuonut mitään lisäarvoa työpaikalla, joko palkkakehitykseen tai urakehitykseen. Ammatillisen kehittymisen katsottiin palvelevan työnantajaa, joten koulutusten tulisi sen vuoksi myös kuulua työaikaan.

5.5. TYYTYVÄISYYS OSAAMISEEN NYKYISESSÄ TYÖSSÄ

Farmasian ammattilaiset ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä omaan osaamiseensa nykyisessä työssään kaikilla työskentelysektoreilla. Kaikilta työskentelysektoreilta yli 90 % vastaajista oli erittäin tyytyväinen tai melko tyytyväinen omaan osaamiseensa (Kuva 3).



Kuva 3. Farmasian ammattilaisten tyytyväisyys omaan osaamiseensa nykyisessä työssä eri työskentelysektoreittain (n=622).

5.6. PITKÄKESTOISIIN KOULUTUKSIIN OSALLISTUMINEN

Pitkäkestoisiin koulutuksiin oli osallistunut työuransa aikana 28 % (n=185) kaikista vastaajista (Taulukko 7). Pitkäkestoisissa koulutuksissa huomioitiin sekä aikaisemmin käydyt koulutukset että parhaillaan meneillään olevat. Kaikilta sektoreilta eniten osallistuttiin lääkehoidon kokonaisarvioinnin erityispätevyyden koulutukseen. Kuntasektorilla oltiin suorittamassa tai oli suoritettu lisäksi osastofarmasian erityispätevyyttä sekä sairaala- ja terveyskeskusfarmasian erikoistumisopintoja. Teollisuusfarmasian erikoistumisopintoihin osallistuttiin eniten lääketeollisuussektorilta. Vastaajista jatko-opintoja (lisansiaatti- tai tohtorintutkinto) suorittivat eniten yliopiston, valtion, Fimean ja Kelan piirissä työskentelevät henkilöt.

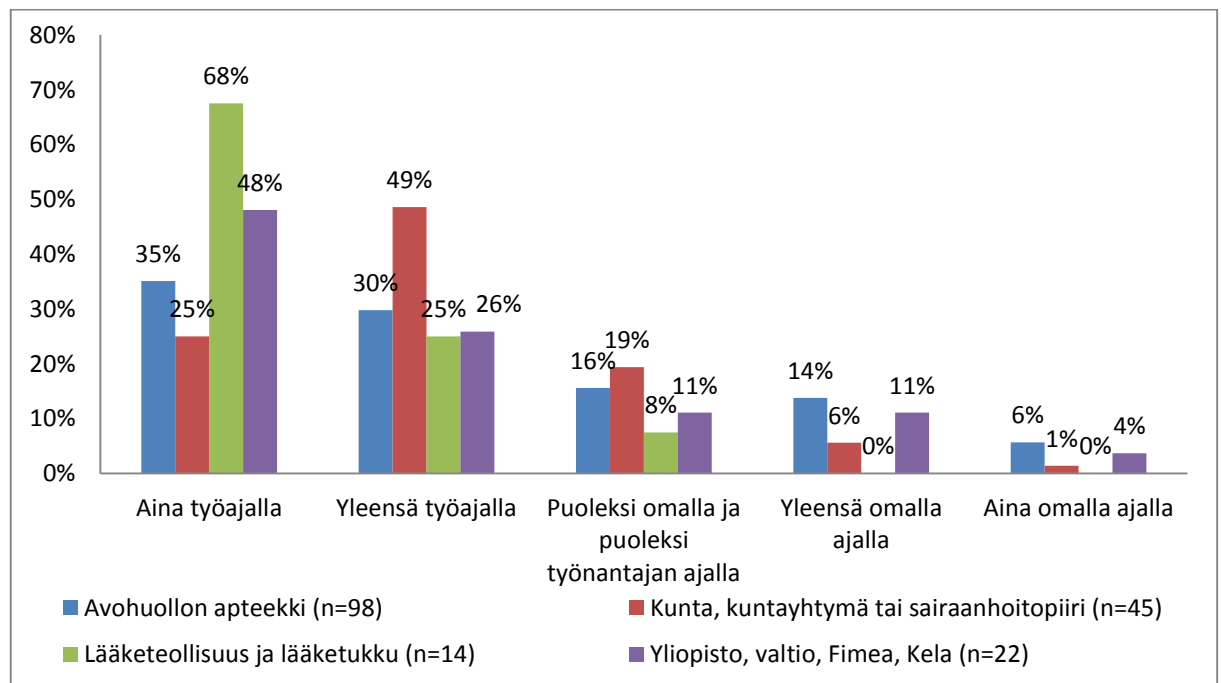
Taulukko 7. Pitkäkestoisiin koulutuksiin osallistuminen työuran aikana farmasian eri työskentelysektoreilla (% vastaajista on osallistunut kyseiseen pitkäkestoiseen koulutukseen).

	KAIKKI TYÖSKENTELY- SEKTORIT (n=185)	AVO- HUOLLON APTEEKKI (n=98)	KUNTA, KUNTAYHTYMÄ TAI SAIRAAN- HOITOPIIRI (n=45)	LÄÄKE- TEOLLISUUS JA LÄÄKETUKKU (n=14)	YLIOPISTO, VALTIO, FIMEA, KELA (n=22)
LÄÄKEHOIDON KOKONAISARVIOINNIN ERITYISPÄTEVYYS (LHKA)	21 %	18 %	41 %	0 %	10 %
JATKO-OPINNOT (LISENSIAATTITUTKINTO TAI TOHTORIN TUTKINTO)	15 %	2 %	11 %	21 %	71 %
JOKIN MUU ERIKOISAMMATTITUTKINTO TAI OHJELMA (ESIM. YJEAT, MBA, EMBA),	14 %	13 %	2 %	36 %	14 %
JOHTAMISEN ERIKOISAMMATTITUTKINTO (JET)	10 %	12 %	9 %	7 %	10 %
SAIRAALA- JA TERVEYSKESKUSFARMASIAN ERIKOISTUMISOPINNOT	10 %	1 %	39 %	0 %	5 %
ASTMAN ERITYISPÄTEVYYS	8 %	12 %	2 %	0 %	5 %
APTEEKKIFARMASIAN ERIKOISTUMISOPINNOT (PD)	8 %	12 %	0 %	7 %	5 %
OSASTOFARMASIAN ERITYISPÄTEVYYS	7 %	3 %	21 %	0 %	5 %
TEOLLISUUSFARMASIAN ERIKOISTUMISOPINNOT	5 %	3 %	0 %	36 %	10 %
DIABETEKSEN ERITYISPÄTEVYYS	4 %	4 %	2 %	7 %	10 %
JOKIN MUU, MIKÄ?	35 %	45 %	23 %	36 %	5 %

Lääketeollisuudessa suoritettiin paljon myös jotain muita ammattitutkintoja (esim. YJEAT, MBA, EMBA). Avohuollon apteekeissa osallistuttiin lääkeshoidon kokonaisarvioinnin erityispätevyyskoulutuksen lisäksi myös astman erityispätevyyden opintoihin, johtamisen erikoisammattitutkintoon (JET) sekä apteekkifarmasian erikoistumisopintoihin proviisoreille (PD).

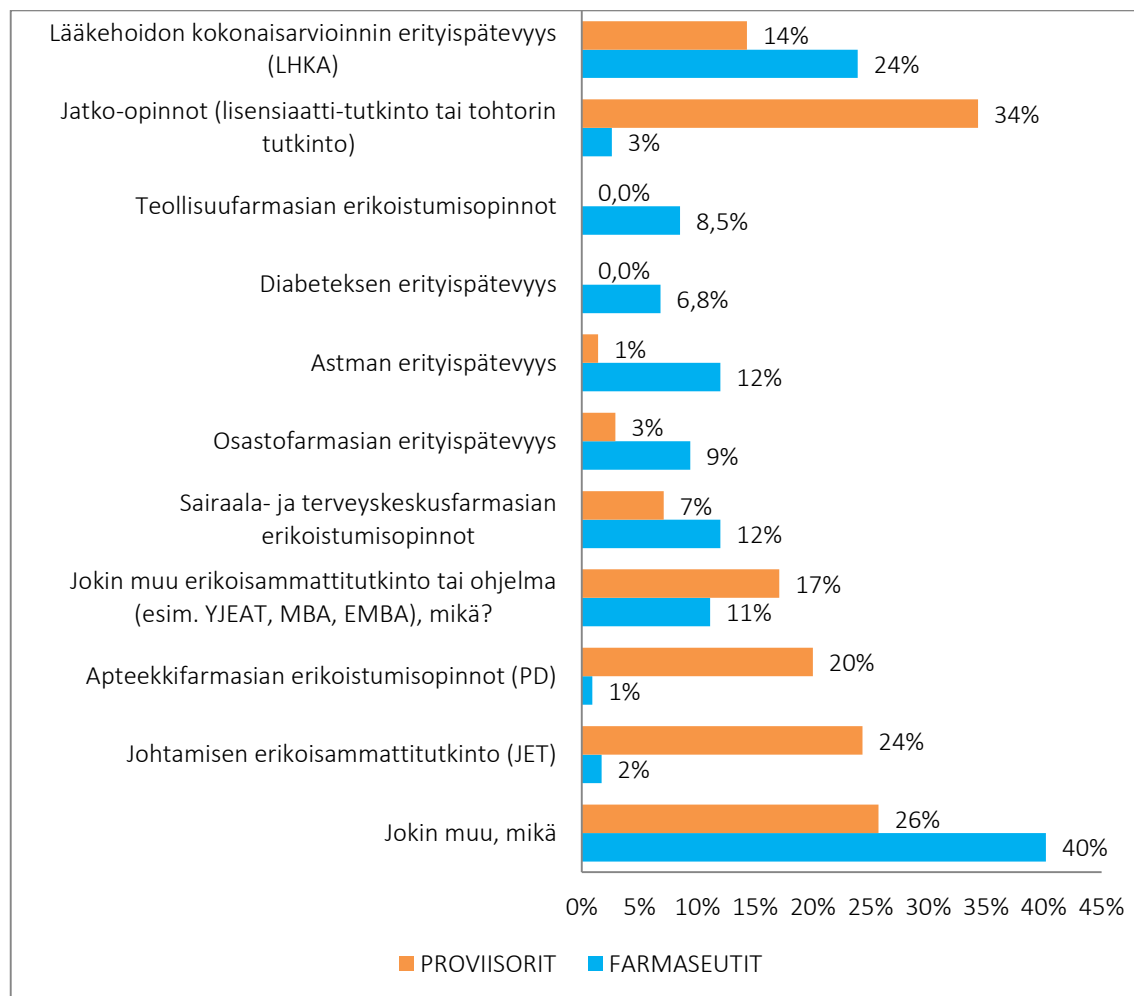
Avohuollon apteekkisektorilla 45 % ilmoitti suorittaneensa myös jonkun muun kuin nimeltä mainitun pitkäkestoisen koulutuksen. Näitä olivat mm. yrittäjäyys-, myynti- ja markkinointiaiheiset ammattitutkinnot, farmaseutin tutkinnon täydentäminen tai proviisorin tutkinto, apteekkiketjujen omat koulutukset ja ravitsemukseen liittyvät koulutukset. Muutamia farmasiaan liittymättömiäkin koulutuksia mainittiin, kuten artesaanin tutkinto ja kasvatustieteen maisterin tutkinto.

Pitkäkestoiset koulutukset sai suorittaa työajalla lääketeollisuussektorilla 68 % vastaajista. Myös yliopiston, valtion, Fimean ja Kelan piirissä työskentelevistä 48 % suoritti pitkäkestoisia opintoja aina työajalla (Kuva 4).



Kuva 4. Osallistuminen pitkäkestoiisiin koulutuksiin työ- tai vapaa-ajalla Farmasian eri työskentelysektoreilla (avohuollon apteekki n=98, kunta, kuntayhtymä tai sairaanhoitopiiri n=45, lääketeollisuus ja lääketukku n=14 ja yliopisto, valtio, Fimea ja Kela n=22).

Kyselyyn vastanneista proviisoreista 49 % ja farmaseuteista 23 % oli osallistunut tai osallistui parhaillaan pitkäkestoiseen koulutukseen. Proviisorien suosiossa näyttäisivät olevan enemmän johtamiseen keskittyvät pitkäkestoiset koulutukset (esim. JET, PD), kun taas farmaseutit suosivat enemmän farmaseuttisiin asioihin suuntautuvia koulutuksia (esim. astman erityispätevyys, teollisuusfarmasia) (Kuva 5).



Kuva 5. Farmaseuttien ja proviisorien osallistuminen pitkäkestoisiin koulutuksiin prosentteina vastaajista (proviisorit n=144, farmaseutit n=512).

Lähes puolet pitkäkestoisiin koulutuksiin osallistuneista farmaseuteista ilmoitti koulutuksen olevan jonkin muun kuin kyselyssä nimeltä mainitun. Näitä muita koulutuksia olivat farmaseutin täydennyskoulutukset vastaamaan nykyistä tutkintoa sekä proviisorin tutkinto, myyntiin ja markkinointiin liittyvät koulutukset, ravitsemustieteen

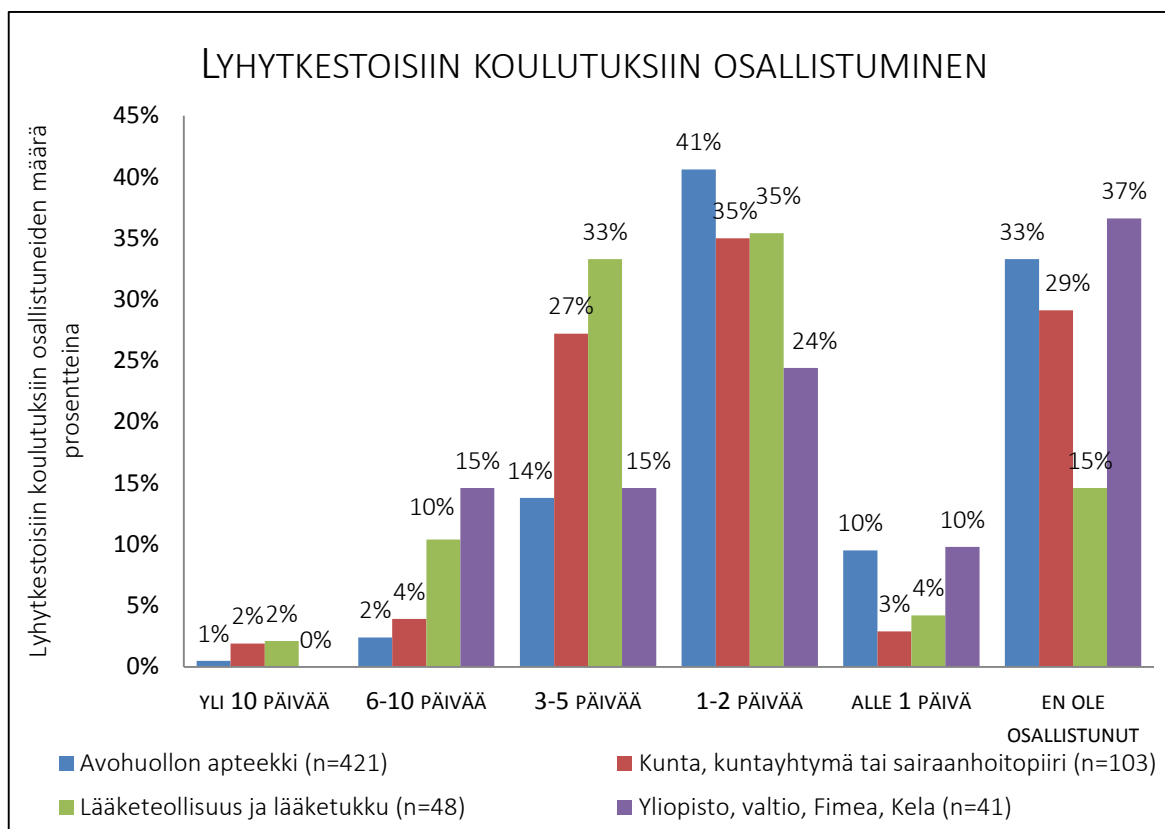
koulutukset, apteekkiketjujen ja apteekkien omat pitkäkestoiset koulutukset (mm. diplomifarmaseuttikoulutukset) ja farmasiaan liittymättömät koulutukset.

Proviisoreista noin neljännes ilmoitti pitkäkestoiseksi koulutukseksi jonkun muun kuin nimeltä mainitun koulutuksen. Proviisoreilla näitä muita koulutuksia olivat mm. kaupalliset, myyntiin ja markkinointiin liittyvät koulutukset, muut korkeakoulututkinnot sekä apteekkien ja apteekkiketjujen omat pitkäkestoiset koulutukset.

5.7. LYHYTKESTOISIIN KOULUTUKSIIN OSALLISTUMINEN

Työpaikan ulkopuolisiin lyhytkestoisiin koulutuksiin viimeisen 12 kuukauden aikana oli osallistunut kaikilta työskentelysektoreilta 67 % (n=433) vastaajista.

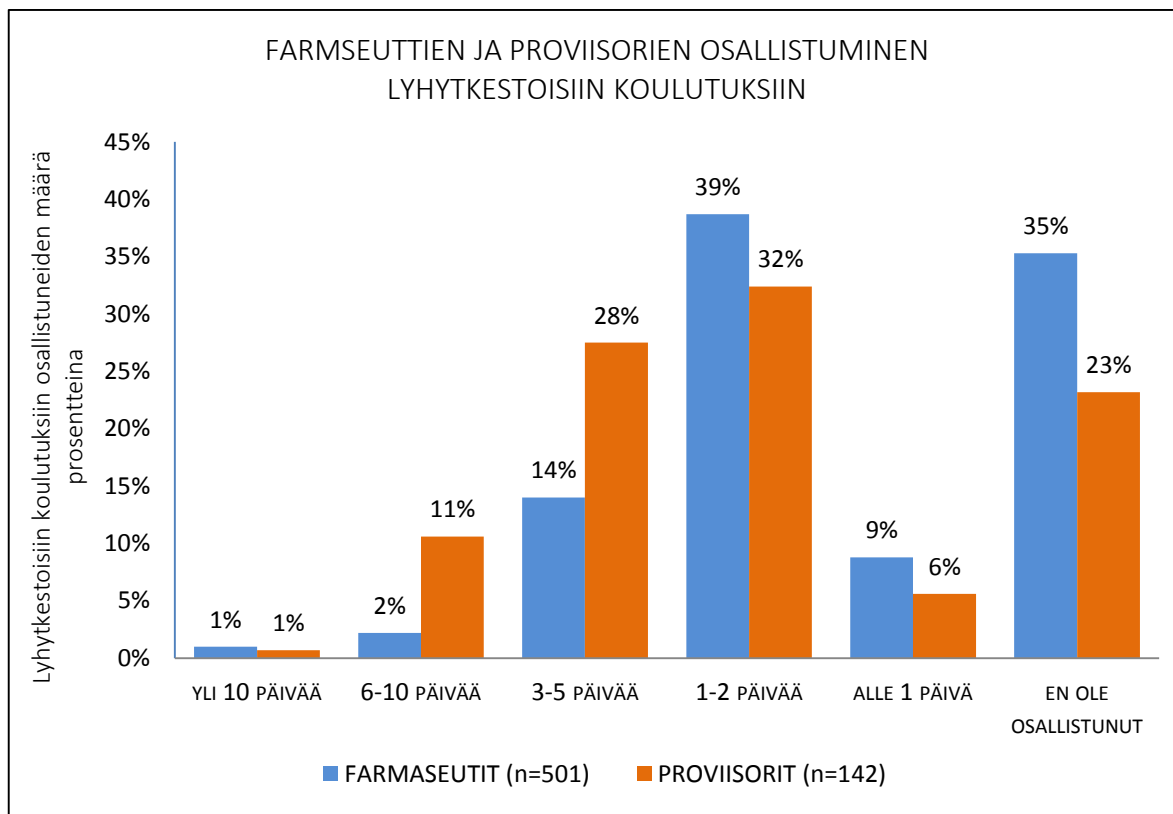
Lääketeollisuudessa ja lääketukuissa työskentelevistä jopa 85 % vastaajista oli osallistunut lyhytkestoisiin koulutuksiin viimeisen 12 kuukauden aikana. Avohuollon apteekeissa taas osallistuttiin lyhytkestoisiin koulutuksiin vain 1-2 päivää vuodessa, ja tällä sektorilla oli paljon myös niitä, jotka eivät olleet osallistuneet lainkaan lyhytkestoisiin koulutuksiin viimeisen vuoden aikana (Kuva 6)



Kuva 6. Farmasian eri työskentelysektorien osallistuminen työpaikan ulkopuolisiin lyhytkestoisiin koulutuksiin viimeisen 12 kuukauden aikana, ja kuinka monta päivää koulutuksiin on viimeisen 12 kuukauden aikana käytetty (n=613).

Proviisorit osallistuvat useammin työpaikan ulkopuolella järjestettäviin lyhytkestoisiin koulutuksiin kuin farmaseutit (Kuva 7). Farmaseutit osallistuivat useimmiten vain 1-2 päivänä vuodesta lyhytkestoisiin koulutuksiin, ja farmaseuteista jopa 35 % (n=177) ei ollut osallistunut lainkaan lyhytkestoisiin koulutuksiin viimeisen 12 kuukauden aikana.

Niistä farmaseuteista, jotka eivät olleet osallistuneet lainkaan lyhytkestoisiin koulutuksiin viimeisen 12 kuukauden aikana, oli 20 % (n=36) osallistunut johonkin pitkäkestoiseen koulutukseen työuransa aikana. Proviisoreista 39 % (n=13) oli osallistunut pitkäkestoiseen koulutukseen työuransa aikana, vaikka ei ollut osallistunut lainkaan lyhytkestoiseen koulutukseen viimeisen 12 kuukauden sisällä.



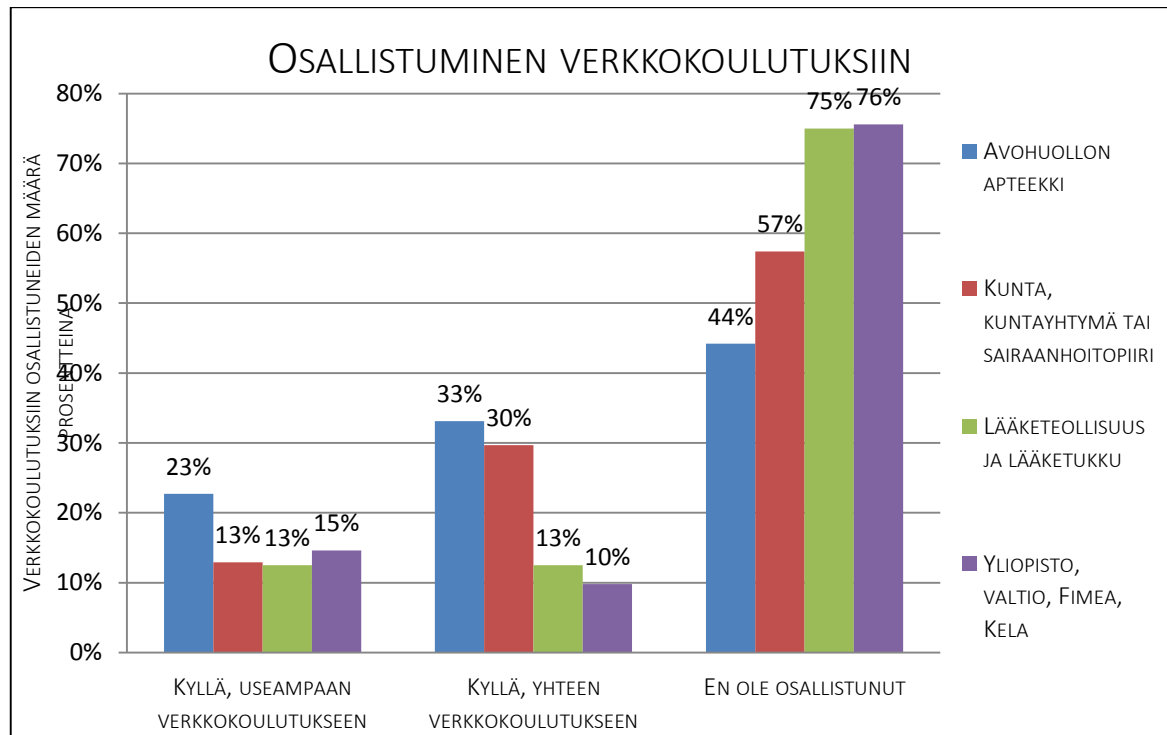
Kuva 7. Vertailu farmaseuttien ja proviisorien osallistumisesta lyhytkestoisiin koulutuksiin viimeisen 12 kuukauden aikana (n=643).

Kaikista vastaajista 14 % (n=90) ilmoitti, ettei ollut osallistunut pitkäkestoiseen koulutukseen työuransa aikana, eikä myöskään lyhytkestoiseen tai verkkokoulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana. Täysin koulutuksiin osallistumattomia farmaseutteja tutkimuksessa oli 15 % (n=77) ja proviisoreja 8 % (n=12).

5.8. VERKKOKOULUTUKSIIN OSALLISTUMINEN

Verkkokoulutuksiin olivat osallistuneet eniten avohuollon apteekeissa työskentelevät. Näistä viimeisen 12 kuukauden aikana yhteen tai useampaan verkkokoulutukseen oli osallistunut yhteensä 56 % (n=423). Lääketeollisuudesta ja lääketukusta sekä valtion,

yliopiston, Fimean ja Kelan piirissä työskentelevät taas eivät olleet osallistuneet kovin usein verkkokoulutuksiin viimeisen 12 kuukauden aikana (Kuva 8).



Kuva 8. Osallistuminen verkkokoulutuksiin viimeisen 12 kuukauden aikana farmasian eri työskentelysektoreittain. (avohuollon apteekki n=423, kunta, kuntayhtymä tai sairaanhoitopiiri n=101, lääketeollisuus ja lääketukku n=48 ja yliopisto, valtio, Fimea ja Kela n=41).

Sekä farmaseuteista että proviisoreista noin puolet oli osallistunut yhteen tai useampaan verkkokoulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana (Farmaseutit 49 %, n=245, proviisorit 47 %, n=67).

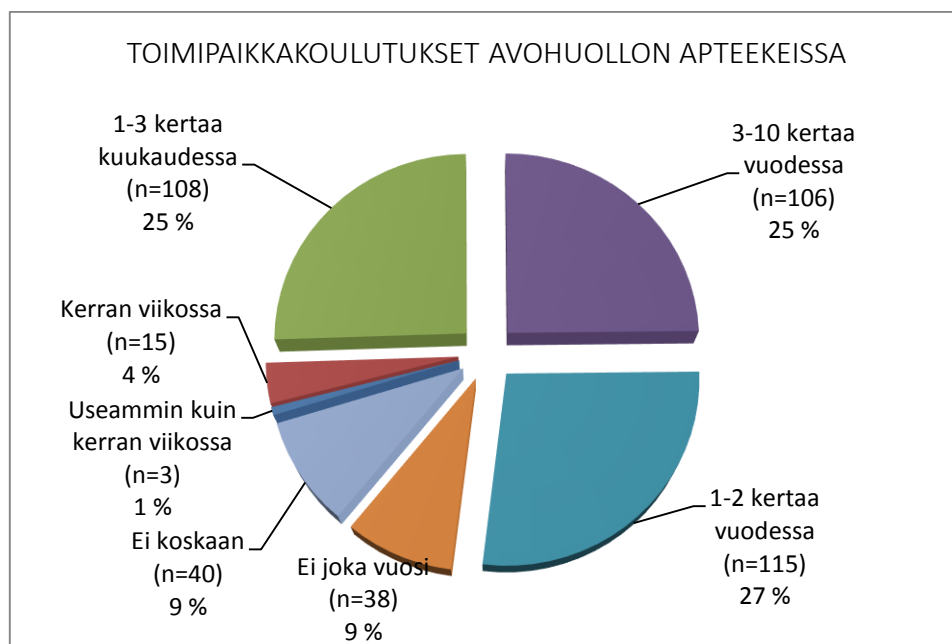
5.9. TÄYDENNYSKOULUTUKSIIN OSALLISTUMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Täydennyskoulutukseen osallistumiseen vaikuttivat kaikilla työskentelysektoreilla motivoivasti oma kiinnostus kouluttautumiseen, koulutustarjonnan sopivuus,

koulutuksista tarjolla oleva tieto ja esimiehen tai työnantajan asenne. Nämä tekijät olivat motivoivia sekä työajalla että vapaa-ajalla tapahtuvalle koulutukselle. Esteiksi työajalla koulutuksiin osallistumiselle mainittiin etäisyys asuinpaikalta koulutuspaikalle, työpaikan henkilökuntatilanne, työnantajalle aiheutuvat kustannukset ja itselle aiheutuvat kustannukset. Vapaa-ajalla tapahtuvan koulutuksen esteiksi mainittiin myös työajat, harrastuksiin kuluva aika, perhetilanne ja lastenhoito-ongelmat.

5.10. TOIMIPAIKKAKOULUTUKSET AVOHUOLLON APTEEKEISSA

Puolet tutkimukseen osallistuneista avohuollon apteekeissa työskentelevistä farmaseuteista ja proviisoreista vastasi, että työpaikoilla järjestetään toimipaikkakoulutuksia vähintään 3 kertaa vuodessa. Lähes viidennes vastaajista ilmoitti, ettei toimipaikkakoulutuksia järjestetä edes joka vuosi tai ei koskaan (Kuva 9).



Kuva 9. Toimipaikkakoulutukset avohuollon apteekeissa. Vuoden aikana järjestettyjen toimipaikkakoulutusten määrä.

Useimmiten toimipaikkakoulutukset olivat palaveri- ja luentotyyppejä. Myös lukukansiot olivat paljon käytössä. Pienryhmissä tapahtuvaa toimintaa oli vähän, samoin kuin omaan tai toisten työhön ja työtilanteisiin liittyvää reflektointia tai suunnitelmallista palautteen antamista (Taulukko 8).

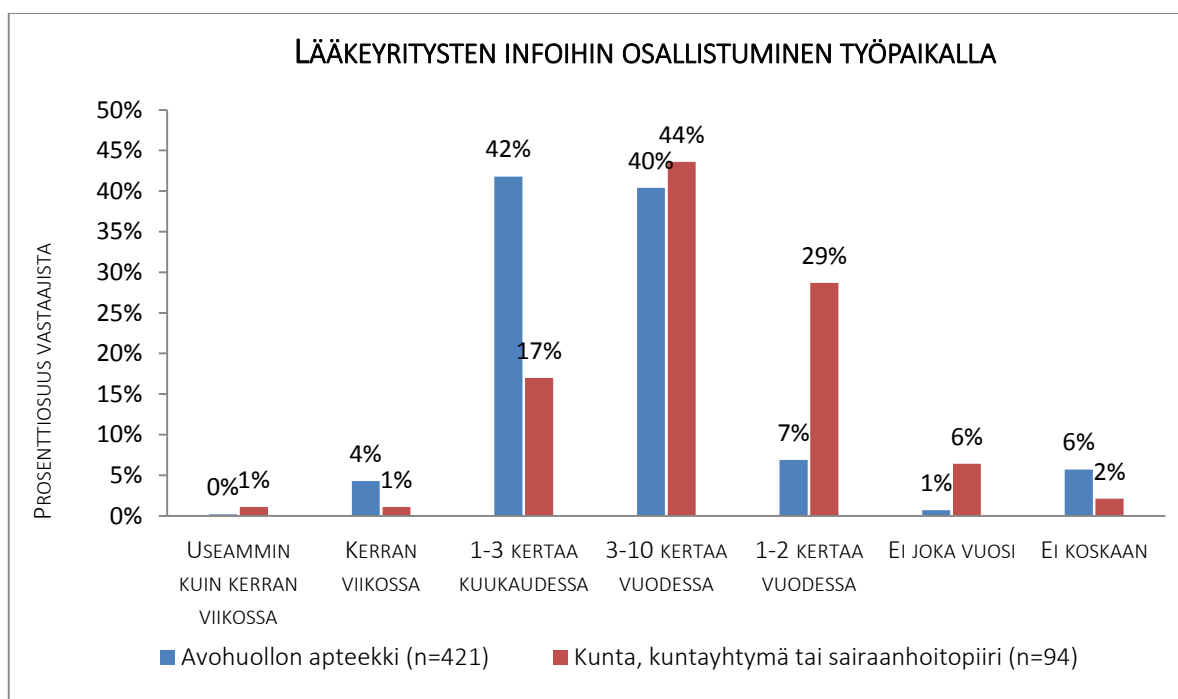
Taulukko 8. Avohuollon apteekeissa järjestettävät toimipaikkakoulutukset. Taulukon mukainen prosenttiosuus vastaajista ilmoitti työpaikallaan käytettävän kyseistä tapaa toimipaikkakoulutuksissa. (n=430).

TOIMIPAIKKAKOULUTUKSET AVOHUOLLON APTEEKEISSA	
PALAVERIT	58 %
AMMATILLISET KESKUSTELUT	55 %
KOULUTUSTUOKIOT	48 %
HENKILÖKUNNAN PITÄMÄT LUENNOT	48 %
LUKUKANSIOT	48 %
TIETOISKUT	43 %
SUUNNITELLUT LUKUHETKET	27 %
KAMPANJOIDEN SUUNNITTELU	26 %
SUUNNITELMALLISTA ITSEOPISKELUA (ESIM. KIRJALLISUUS TAI MUU AMMATILLINEN (MATERIAALI)	23 %
TYÖPAIKAN KOKOUKSET	22 %
VIDEOIDEN/DVD YM. KATSELU	19 %
ASIAKASPALAUTTEIDEN LÄPIKÄYNTI	19 %
ASIAKAS/POTILASTILANTEIDEN POHTIMINEN	15 %
TYÖNKIERTO	13 %
ASIAKASTAPAUSTEN LÄPIKÄYNTI	13 %
ERILAISET PROJEKTIT	9 %
SUUNNITELMALLINEN PALAUTTEEN SAAMINEN TYÖNANTAJALTA/TYÖTOVEREILTA	8 %
REFLEKTOINTI, OMAN TOIMINNAN POHDINTA JA ARVIOIMINEN	5 %
HAASTEELLISTEN ASIAKASTILANTEIDEN KIRJAAMINEN JA LÄPI KÄYMINEN	5 %
TYÖNOHJAUS	4 %
SIJAISUUKSIEN HOITAMINEN	4 %
SUUNNITELLUT KESKUSTELUT TYÖKAVEREIDEN KANSSA	2 %
PIENRYHMÄOPISKELUA	2 %
MENTOROINTI	2 %
OPINTOPIIREJÄ	1 %
OPISKELUTEKNIKOIDEN KEHITTÄMINEN	0 %

Pääsääntöisesti toimipaikkakoulutuksista huolehtivat proviisorit (63 %, n=247), noin joka viidennessä apteekissa vastuu toimipaikkakoulutuksista oli apteekkarilla (21 %, n=81).

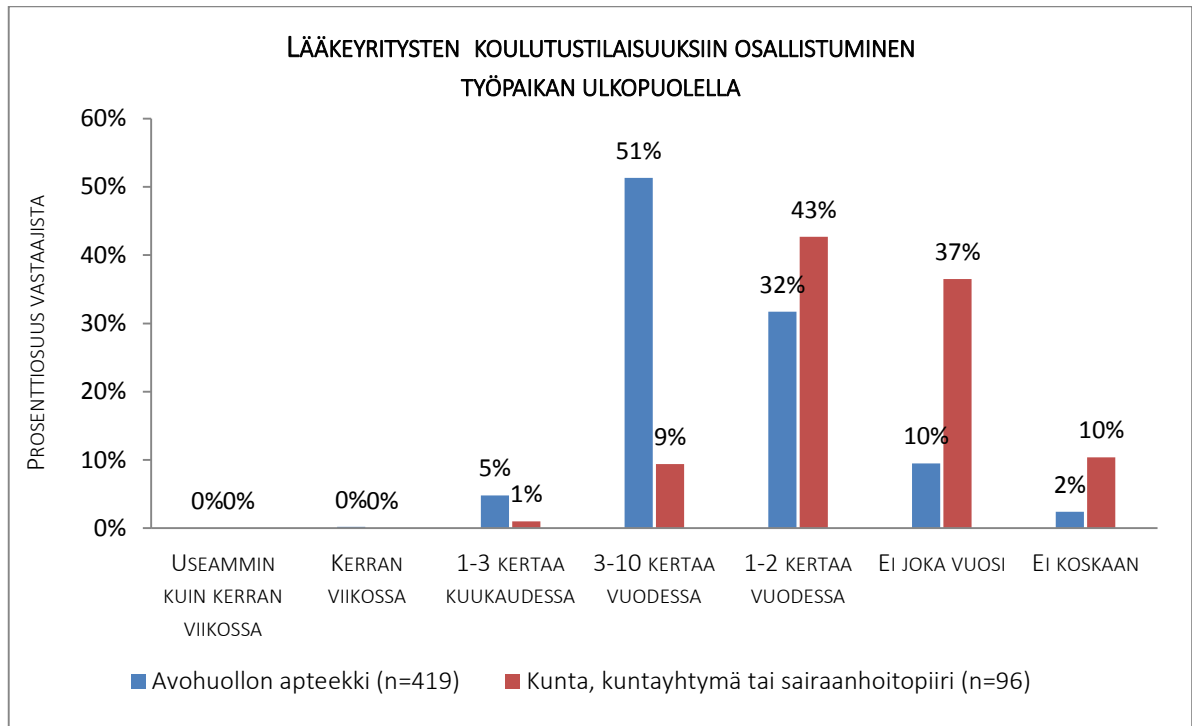
5.11. LÄÄKEYRITYSTEN JÄRJESTÄMÄT INFOT JA KOULUTUSTILAISUUDET AVOHUOLLON APTEEKEISSA JA KUNTASEKTORILLA

Avohuollon apteekeissa on työpaikalla järjestettäviä lääkeyritysten lyhyitä infoja useammin kuin kuntasektorilla työskentelevillä. Avohuollon apteekeissa pidettiin lääkeyritysten järjestämiä infoja useimmiten 1-3 kertaa kuukaudessa (Kuva 10). Kuntapuolella lääkeyritysten järjestämiä infoja oli työpaikalla useimmiten vain 3-10 kertaa vuodessa tai harvemmin.



Kuva 10. Avohuollon apteekeissa ja kunnan, kuntayhtymän tai sairaanhoitopiirin palveluksessa työskentelevien osallistuminen lääkeyritysten järjestämiin infoihin työpaikalla (n=515).

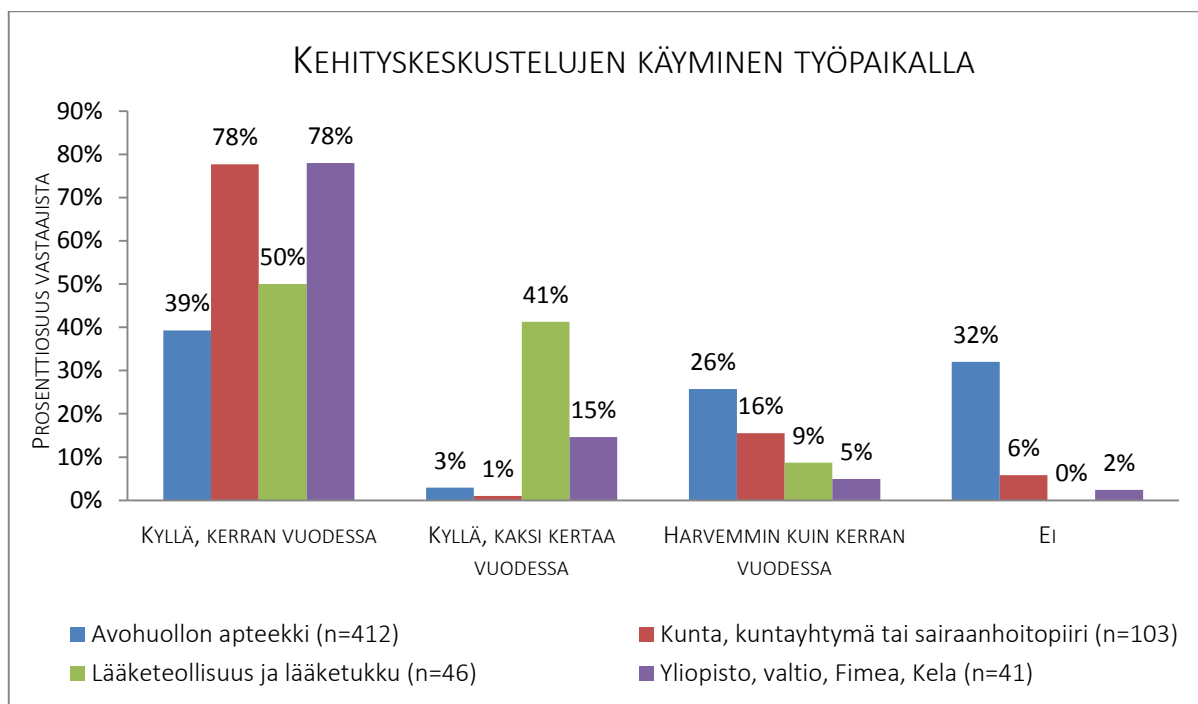
Työpaikan ulkopuolella järjestettäviin lääkeyritysten koulutustilaisuuksiin kuntapuolella työskentelevät vastaajat osallistuivat 1-2 kertaa vuodessa, kun avohuollon apteekkien vastaajista joka toinen ilmoitti osallistuneensa vähintään 3 kertaa vuodessa lääkeyritysten järjestämiin koulutustilaisuuksiin työpaikan ulkopuolella (Kuva 11).



Kuva 11. Avohuollon apteekeissa ja kunnan, kuntayhtymän tai sairaanhoitopiirin palveluksessa työskentelevien osallistuminen työpaikan ulkopuolella järjestettäviin lääkeyritysten koulutustilaisuuksiin. (n=515).

5.12. OSAAMISEN KEHITTÄMISEN SUUNNITELMALLISUUS FARMASIAN ERI TYÖSKENTELYSEKTOREILLA

Kehityskeskusteluja käydään avohuollon apteekeissa vielä harvoin (Kuva 12). Kyselyyn vastanneista avohuollon apteekkien henkilökunnasta vain 39 % vastasi, että kehityskeskusteluja käydään vuosittain. 32 %:ssa avohuollon apteekkeja ei käydä kehityskeskusteluja lainkaan. Muilla työskentelysektoreilla kehityskeskusteluja käydään useimmiten kerran vuodessa. Lääketeollisuudessa ja lääketukkukaupassa 41 % vastasi, että kehityskeskustelut käydään jopa kaksi kertaa vuodessa.



Kuva 12. Kehityskeskustelut. Kehityskeskustelujen käyminen farmasian eri työskentelysektoreilla (n=602).

Myös henkilökohtaisia koulutussuunnitelmia laaditaan avohuollon apteekeissa vielä harvoin. Avohuollon apteekkien vastaajista 24 % (n=99) ilmoitti, että heillä tehdään vuosittain henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat tai osaamisen kehittämisen suunnitelmat. Kuntapuolella henkilökohtaisten koulutussuunnitelmien tekeminen on hieman yleisempää, 43 %:lla (n=43) laaditaan henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat.

Yliopistolla, valtiolla, Fimeassa ja Kelassa 61 % (n=25) ilmoitti, että heillä laaditaan koulutussuunnitelmat tai osaamisen kehittämisen suunnitelmat. Lääketeollisuudessa ja lääketukkukaupassa henkilökohtaisten koulutussuunnitelmien laatiminen on yleisintä, 70 % (n=32) vastasi, että heillä tehdään henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat.

Avoimessa vastauksessa kerrottiin tarkemmin, että henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat laaditaan useasti kehityskeskustelujen ja muiden keskustelujen yhteydessä. Vastaajat kertoivat myös, että tehdään kirjallisia suunnitelmia, suunnitelma tehdään olemassa olevan kurssitarjonnan mukaan, tai suunnitelma tehdään henkilön oman kiinnostuksen tai toivomuksen mukaisesti. Suunnitelma voidaan myös tehdä henkilön oman vastualueen pohjalta. Joissain tapauksissa suunnitelmat tehtiin apteekin yleisen koulutussuunnitelman, yrityksen yleisen suunnitelman tai apteekin tarpeiden pohjalta. Apteekkari, proviisori tai esimies saattaa myös suoraan suunnitella ja määrätä koulutukset.

Koulutusten ja oppimisen dokumentointiin, seurantaan ja arviointiin käytettiin yleisimmin koulutuskortteja (Taulukko 9). Avohuollon apteekeissa oli useimmiten käytössä koulutuskortit. Muilla työskentelysektoreilla käytettiin dokumentointiin koulutuskorttien lisäksi huomattavasti useammin sähköisiä rekistereitä kuin avohuollon apteekeissa.

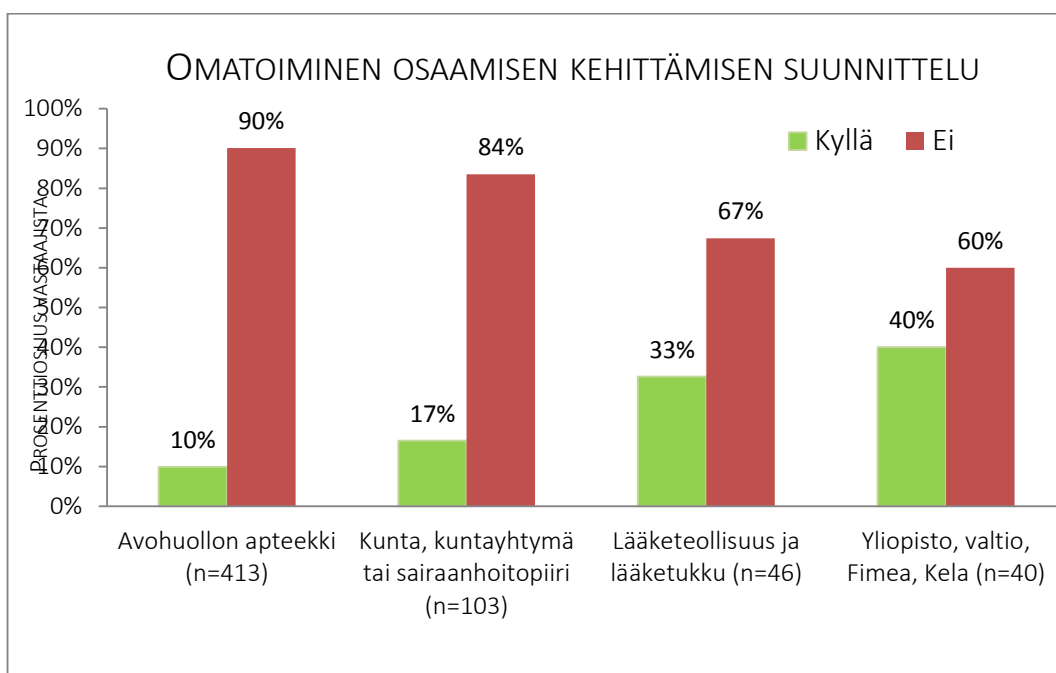
Taulukko 9. Koulutusten ja oppimisen dokumentointiin käytettävät eri menetelmät ja niiden yleisyys farmasian eri työskentelysektoreilla. Taulukossa ilmoitettu prosenttiosuus vastaajista käytti kyseistä menetelmää työpaikallaan koulutusten ja oppimisen dokumentointiin (n=624).

	AVO- HUOLLON APTEEKKI (n=430)	KUNTA, KUNTA- YHTYMÄ TAI SAIRAAN- HOITOPIIRI (n=104)	LÄÄKE- TEOLLISUUS JA LÄÄKETUKKU (n=49)	YLIOPISTO, VALTIO, FIMEA, KELA (n=41)
KOULUTUSKORTTI	87 %	60 %	63 %	39 %
SÄHKÖINEN REKISTERI	14 %	61 %	57 %	41 %
KURSSISALKKU	2 %	0 %	2 %	0 %
PORTFOLIO	0 %	2 %	0 %	3 %
OSAAMISKANSIO	1 %	3 %	7 %	0 %
OPPIMISPÄIVÄKIRJAN PITÄMINEN	1 %	1 %	0 %	5 %
INFOPÄIVÄKIRJA	5 %	1 %	0 %	0 %
TOIMIPAIKKAKOULUTUSTEN KIRJAAMINEN (ESIM. KOULUTUSPÄIVÄKIRJA TMS.)	26 %	23 %	17 %	15 %
KOULUTUSSUUNNITELMAN TOTEUTUMISEN SEURAAMINEN	7 %	11 %	30 %	26 %
KOULUTUKSIA EI DOKUMENTOIDA EIKÄ SEURATA TYÖPAIKALLA	3 %	0 %	9 %	13 %

Kaikilla työskentelysektoreilla käytettiin jonkin verran toimipaikkakoulutusten kirjaamista dokumentointimenetelmänä, ja etenkin lääketeollisuudessa sekä yliopiston, valtion, Fimean ja Kelan piirissä käytettiin myös koulutussuunnitelman toteutumisen seuraamista.

5.13. OMATOIMINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN SUUNNITTELU

Avohuollon apteekkien vastaajista vain 10 % ilmoitti tekevänsä omatoimisesti osaamisen kehittämisen suunnittelua, seurantaa ja arviointia, kun taas yliopiston, valtion, Fimean ja Kelan piirissä omatoimista suunnittelua teki 40 % vastaajista (Kuva 13).



Kuva 13. Omatoimisen osaamisen kehittämisen suunnitelman laatiminen eri farmasian alan työskentelysektoreittain (n=602).

Omatoimista osaamisen kehittämisen suunnittelua tekevät henkilöt käyttivät siihen erilaisia menetelmiä. Useimmiten omatoimista suunnittelua tehtiin oman työn reflektoinnin ja potilastapausten pohtimisen kautta. Myös tulevien kurssien seuranta tehtiin omatoimisesti. Omatoiminen suunnittelu oli kuitenkin harvoin järjestelmällistä, ja monesti suunnittelu tehtiin vain mielessä, ei paperille kirjaamalla.

"YJEAT:n puitteissa suunnittelen omaa kehitysprojektiani osittain omatoimisesti"

"Pohtimalla miten olisin asian voinut hoitaa paremmin, tai selvittämällä jälkikäteen epäselvät, uudet asiat eri tietolähteitä käyttäen"

"Päivittäin arvioin osaamistani ja aina kun huomaan puutteita tiedoissani, päivitän tietojani työajan sallimissa puitteissa ja joskus omalla ajallakin. Samoin yritän kehittää asiakaspalvelutaitojani päivittäin"

Omatoiminen osaamisen kehittämisen suunnittelu oli tavallisempaa proviisorien keskuudessa. Proviisoreista 30 % (n=43) ilmoitti tekevänsä omatoimista osaamisen kehittämisen suunnittelua, seurantaa ja arviointia. Farmaseuteista vain 11 % (n=53) suunnitteli omatoimisesti omaa osaamisen kehittämistään.

6. POHDINTA

6.1. TUTKIMUSAINEISTO

Tutkimuksen perusjoukko (farmasian alan eri sektoreilla työskentelevät) on niin suuri, että tutkimukseen oli tarkoituksenmukaista tehdä otanta perusjoukosta. (Turunen 2008). Vuonna 2013 apteekeissa työskentelevästä farmaseuttisesta henkilökunnasta 83 % oli farmaseutteja ja 17 % oli proviisoreja (Suomen Apteekkariliitto 2013). Tutkimuksessa avohuollon apteekkien vastauksista 86 % oli farmaseuttien vastauksia ja 14 % proviisorien vastauksia, joten tutkimusotos vastasi apteekkariliiton tilastoja. Valviran tilaston mukaan vuodelta 2011 työkäisiä farmaseutteja oli 77 % ja proviisoreja 23 %. Koko tutkimusotoksessa farmaseutteja oli 78 % ja proviisoreja 22 %. Vuoden 2009 Akavan tilaston mukaan työkäisistä farmaseuttisen koulutuksen saaneista apteekkisektorilla työskenteli 71 %, kuntasektorilla 8 %, lääketeollisuuden ja tukkukaupan piirissä 11 %, hallinnossa, opetuksessa ja tutkimuksessa sekä muissa lääkealan tehtävissä yhteensä 9 % (Akavalaiset työmarkkinat 2009). Tutkimusjoukko vastasi siis pääpiirteittäin näitä eri farmasian sektoreiden jakaumia, avohuollon apteekkien ollessa hieman aliedustettuna ja kuntasektorin hieman yliedustettuna (apteekkisektori 66 %, kuntasektori 16 %, lääketeollisuus ja lääketukku 7 %, yliopisto, valtio, Fimea ja Kela 6 %). Kaikista tutkimukseen vastanneista 95 % oli naisia ja 4 % miehiä. Valviran tilaston mukaan työkäisistä farmaseuteista 92 % on naisia ja 8 % miehiä. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma oli siis samankaltainen kuin farmasian alalla työskentelevien henkilöiden sukupuolijakauma.

Vastaajat sijoittuivat maantieteellisesti ympäri Suomen. Ainoastaan lääketeollisuuden ja lääketukkukaupan piirissä työskentelevistä 76 % oli työskennellyt pääasiallisesti pääkaupunkiseudulla, mutta tämä johtuu siitä, että lääketeollisuuden ja lääketukkukaupan työpaikat sijaitsevat pääasiallisesti siellä.

Kyselyyn olivat vastanneet tasaisesti eri vuosikymmenillä valmistuneet, vaikka eniten vastasivatkin vuosina 2000–2009 valmistuneet. Tämä voi johtua siitä, että nuoremmat ovat aktiivisempia ja tottuneempia vastaamaan internetpohjaisiin kyselyihin.

6.2. TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimuksen aineisto kerättiin kvantitatiivisesti sähköisellä lomakkeella, johon lähetettiin kutsu sähköpostitse. Tämä aineistonkeruumenetelmä valittiin, koska Farmasialiiton kautta oli helposti, nopeasti ja edullisesti tavoitettavissa sähköisesti farmasian ammattilaisia farmasian eri työskentelysektoreilta, ja menetelmällä on saavutettavissa suuri kohderyhmä. Kysymykset olivat pääasiallisesti monivalintakysymyksiä niiden nopean tallentamisen ja helpon käsittelyn takia (Turunen 2008). Kysely sisälsi myös kolme avointa kysymystä, joilla saatiin yksityiskohtaisempaa tietoa. Näihin avoimiin kysymyksiin saatiin yhteensä 782 kommenttia, joista oman ajan käyttöön ammatillisen osaamisen kehittämiseen saatiin 542 kommenttia, henkilökohtaisen koulutussuunnitelman tekemiseen 180 kommenttia ja omatoimiseen osaamisen kehittämisen suunnitteluun 78 kommenttia.

Vastausprosentti oli 19. Kuitenkin vastausten määrä (656 vastausta) on huomattavan suuri verrattuna aiemmin tehtyihin tutkimuksiin osaamisesta avohuollon apteekkien henkilöstölle (Matikainen 2010, otos 200, vastauksia 132 ja Savela 2001, otos 406, vastauksia 306). Sähköisesti tehdyillä kyselytutkimuksilla vastausprosentti jää usein alhaisemmaksi kuin perinteisillä postikyselyillä, mutta otoskoko voi olla suurempi. Näin otoskoko on riittävän suuri alhaisesta vastausprosentista huolimatta ja tuloksia voidaan pitää luotettavina. Tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia tukevat myös aikaisemmat tutkimukset, joista on saatu samansuuntaisia tuloksia. (Savela 2003 ja Matikainen 2010).

6.3. AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TAVAT SEKÄ OSAAMISEN KEHITTÄMISEN JA YLLÄPITÄMISEN SYYT

Tutkimuksen mukaan kaikilla farmasian alan työskentelysektoreilla sekä lukemista että työssä oppimista ja tiedon hankkimista Terveysportin kautta käytetään edelleen ammatillisen osaamisen kehittämiseen, kuten oli havaittu jo Matikaisen 2010 tutkimuksessa. Etenkin lääketeollisuuden puolella mainittiin useimmiten työssä oppiminen. Kuntapuolella ammatillisen osaamisen kehittämisen tapana käytettiin useimmiten osallistumista täydennyskoulutukseen. Tutkimuksen mukaan lääke-esittelyissä ja lääketeollisuuden iltakoulutuksissa käytiin eniten avohuollon apteekkien puolelta, joille nämä koulutukset ja esittelyt ovatkin useimmiten suunnattu.

Farmasian ammattilaisten lakisääteinen ja alan eettisten ohjeiden säätelemä velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan koetaan selvästi tärkeäksi kaikilla työskentelysektoreilla. Tämän tutkimuksen mukaan farmasian alalla halutaan pysyä ajan tasalla ja ollaan valmiita pitämään huolta ammatillisesta osaamisesta muuttuvassa yhteiskunnassa. Asiakkaat ja asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen koetaan tärkeäksi syyksi ammatilliseen osaamisen kehittämiseen etenkin avohuollon apteekeissa, mutta myös kuntapuolella.

Farmasian ammattilaiset kokevat urakehitykseen liittyvät syyt sellaisiksi, että niillä on vähäinen merkitys omalle ammatillisen osaamisen kehittämiselle. Farmasian alan työttömyysluvut ovat perinteisesti olleet alhaisia. Urasuunnittelua ei ehkä siksi ole koettu tärkeäksi, kun mielekästä työtä on löytynyt ilman urasuunnittelua. Työurat ovat perinteisesti olleet myös hyvin selkeät, ja siksi urasuunnittelua ei ole tarvinnut tehdä. Kuitenkin myös farmasian ala elää murroksessa, joten urasuunnittelun tärkeyttä olisi hyvä korostaa tulevaisuudessa. Myös farmasian ammattilaisten työurat muuttuvat tulevaisuudessa yhä monimuotoisemmiksi, joten urasuunnittelu voi olla välttämätöntä.

6.4. OMAN AJAN KÄYTTÖ AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ

Tutkimuksen mukaan kaikilla farmasian työskentelysektoreilla ollaan valmiita käyttämään omaa aikaa ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Farmaseuttien ja proviisorien valmius oman ajan käyttöön on lisääntynyt molemmilla ammattiryhmillä verrattuna vuoden 2001 ja 2010 tutkimuksiin (Savela 2001 ja Matikainen 2010). Oman ajan käyttöön vaikuttavat käytössä olevat resurssit, joten työpaikoilla tulisi panostaa oppimista kannustavaan toimintaympäristöön. Farmaseuttisen asiantuntijuuden kehittymistä tuettaisiin parhaiten tukemalla oppimisen taitojen kehittymistä ja reflektiivistä toimintaa (Katajavuori 2005). Työpaikoilla olisi myös hyvä pohtia, että onko käsitys osaamisen kehittämisestä ja oman ammattitaidon kehittämisestä edelleen vain kouluttautumista ja kursseilla istumista, kun todellisuudessa työpäivän aikana voi olla monia eri tilanteita, jotka kehittävät omaa ammatillista osaamista.

Ammatillinen velvollisuus kouluttautumiselle ja itsensä kehittämiselle on farmasian kaikilla työskentelysektoreilla tärkeä arvo. Tulevaisuudessa ajan tasalla oleva ammatillinen osaaminen voi olla myös tärkeä tekijä työmarkkinoilla, joten osaamiseen ja sen kehittämiseen on syytä panostaa jo oman ammatillisen työuran nimissä. Otalan mukaan ainoa todellinen turva työmarkkinoilla on oma osaaminen ja kyky oppia jatkuvasti uutta (Ojala 2000). Farmasian alalla panostetaankin osaamiseen, ja farmasian ammattilaiset ovat kaikilla työskentelysektoreilla tyytyväisiä omaan osaamiseensa nykyisessä työssään.

6.5. KOULUTUKSIIN OSALLISTUMINEN

Pitkäkestoiset koulutukset on suunnattu usein suoraan eri farmasian työskentelysektoreille. Tämä näkyi tutkimuksen tuloksissa. Proviisorit osallistuivat kaikilla työskentelysektoreilla useammin pitkäkestoisiin koulutuksiin kuin farmaseutit.

Samansuuntainen tulos saatiin myös vuoden 2010 tutkimuksessa apteekkisektorilta. Proviisorien toimiminen esimiesasemassa sekä mahdolliset haaveet omasta apteekista ja apteekkarin urasta näkyvät myös osallistumisena johtamiseen ja talousasioihin keskittyviin pitkäkestoisiin koulutuksiin.

Farmaseuttien osallistuminen pitkäkestoisiin koulutuksiin oli tämän tutkimuksen mukaan selvästi yleisempää kaikilla työskentelysektoreilla kuin vuoden 2010 tutkimuksessa, jossa ainoastaan 7 % farmaseuteista ilmoitti osallistuneensa pitkäkestoiseen koulutukseen. Etenkin kuntapuolella farmaseutit osallistuvat omalle sektorilleen suunnattuihin erityispätevyysohjelmiin. Sen sijaan avohuollon apteekkien farmaseutit eivät vielä ole kiinnostuneet kouluttautumaan heille suunnatuissa erityispätevyysohjelmissä.

Ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä laadittu kannanotto suosittaa apteekkihenkilöstön osallistumista eri tavoilla toteutettuun koulutukseen vähintään 3 päivää vuodessa (Suomen apteekkariliitto, 2006 ja Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus 2013). Myös vuoden 2014 alussa voimaan tulleen lain tarkoituksena on kannustaa työnantajaa kehittämään henkilöstön osaamista laaja-alaisesti (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013 1§). Taloudellinen kannuste ohjaa järjestämään jokaiselle työntekijälle vähintään kolme koulutuspäivää vuodessa. Toistaiseksi tämä koulutustavoite ei toteudu vielä yhdelläkään farmasian työskentelysektoreista. Suuri osa työntekijöistä on ainakin tämän tutkimuksen mukaan valmiita käyttämään runsaasti myös omaa aikaa kouluttautumiseen, joten onko kysymys heikosta resursoinnista vai puutteista osaamisen johtamisessa työnantajan puolelta? Vaikka velvoitteet työpaikan koulutussuunnitteluun ja ennakoivaan osaamisen kehittämiseen ovat kirjattu yhteistoimintalakiin, ei lakisääteisyys heikossa työelämässä kuitenkaan turvaa riittävällä tavalla ammatillista kehittymistä, vaan tarvitsee kumppanikseen taitavaa osaamisen johtamista (Savolainen 2010). Voi olla myös, että työnantajat eivät ehkä ole onnistuneet riittävästi korostamaan osaamisen kehittämisen yksilöllisiä hyötyjä kaikkien työntekijöiden osalta ja näin motivoimaan myös niitä, joiden kiinnostus tuntuu lähtökohtaisesti vähäiseltä (Hartikainen 2011).

6.5.1. TOIMIPAIKKAKOULUTUKSET JA LÄÄKEYRITYSTEN JÄRJESTÄMÄT INFOT JA KOULUTUSTILAISUUDET

Tutkimuksen mukaan toimipaikkakoulutuksia järjestettiin useissa apteekeissa harvoin. Lääkeyritysten infojen osuus avohuollon apteekkien toimipaikkakoulutuksista on usein suurempi kuin apteekkien omien toimipaikkakoulutusten. Myös vuoden 2001 tutkimuksen mukaan toimipaikkakoulutuksia ei ollut niin säännöllisesti kuin lääke-esittelyjä. Lääkeyritysten järjestämiin iltakoulutuksiin osallistuttiin avohuollon apteekeista tämän tutkimuksen mukaan useammin kuin vuoden 2001 tutkimuksessa.

Työssä oppimisen eri muotoja ei tyypillisesti osata pitää osaamisen kehittämisenä eikä tunnisteta niissä tapahtuvaa oppimista. Tässäkin tutkimuksessa avohuollon apteekkien vastaajista 81 % ilmoitti käyttävänsä työssä oppimista tapana ammatillisen osaamisen kehittämiseen, mutta toimipaikkakoulutuksista kysyttäessä vain pieni osa ilmoitti työpaikallaan käytettävän useimpia eri työssä oppimisen muotoja. Kuitenkin työpaikkaa tulisi tarkastella todellisena oppimisympäristönä, jossa ammattitaidon kehittäminen ja uuden oppiminen mahdollistuvat moninaisella tavalla. (Tikkamäki 2006). Tämän toivoisi yleistyvän myös farmasian alalla. Jotta farmasian ala voisi kehittyä osaamisessa, olisi tulevaisuudessa tärkeää kehittää ja arvioida erilaisia välineitä toiminnan ja oppimisen kehittämiseen (Katajavuori 2005). Ammatillisen osaamisen edistämiseksi tulisi lakisääteisestikin laatia vuosittainen koulutussuunnitelma. Koulutussuunnitelman tekeminen olisi lähtökohta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi työyhteisöissä. Tärkeää olisi myös havaita jokapäiväiset oppimistilanteet, ja hyödyntää ne ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Tämä vaatisi sekä apteekkareilta että esimiehinä toimivilta proviisoreilta näiden oppimistilanteiden tunnistamista, sekä panostusta ja konkreettista ajan varaamista näille oppimistilanteille. Myös kaikkien työyhteisön jäsenten tulisi sitoutua osaamisen kehittämiseen ja tuntea vastuunsa oman osaamisen kehittämisestä.

6.6. OSAAMISEN KEHITTÄMISEN SUUNNITELMALLISUUS JA OMATOIMINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN SUUNNITTELU FARMASIAN ERI TYÖSKENTELYSEKTOREILLA

Osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuudessa näyttää olevan eroa farmasian eri työskentelysektorien välillä. Avohuollon apteekkisektorilla osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuus näyttää toteutuvan heikoimmin. Kehityskeskusteluja käydään vähän, eikä henkilökohtaisia koulutussuunnitelmia laadita monissa paikoissa ollenkaan. Koulutusten kirjaamista kuitenkin tapahtuu avohuollon apteekeissa esimerkiksi koulutuskorttien avulla, vaikka varsinainen suunnitelmallisuus puuttuukin. Lääketeollisuudessa henkilökohtaisen koulutussuunnitelman laatiminen näyttäisi olevan yleistä, ja koulutuksia dokumentoidaan useimmiten sekä koulutuskorteilla että sähköisellä rekisterillä. Omatoiminen osaamisen kehittämisen suunnittelu on vielä harvinaista etenkin avohuollon apteekeissa ja kuntapuolella. Nähdäänkö oma, henkilökohtainen urasuunnittelu etenkin näillä työskentelysektoreilla turhana, kun farmasian tutkinto on suoraan ammattiin johtava?

Osaamisen kehittämiselle olisi keskeistä toiminnan suunnitelmallisuus, jossa etenkin avohuollon apteekeissa olisi vielä runsaasti parantamisen varaa. Kehityskeskustelut olisivat järjestelmällinen tapa arvioida jokaisen työyhteisön jäsenen osaamista ja samalla olisi mahdollista suunnitella ammatillista kehittymistä. (Viitala 2002). Olisikin toivottavaa, että kehityskeskustelut tulisivat osaksi jokaisen apteekin vuosittaisia rutiineja. Eikö kehityskeskustelujen merkitystä vielä nähdä yrityksen osaamisen kehittämisessä? Osaamisen kehittämisessä ja kehityskeskustelun tukena voidaan käyttää myös erilaisia osaamiskartoituksia (Viitala 2002), jotka olisivat myös hyvä keino suunnitelmalliseen osaamisen kehittämiseen. Myös henkilökohtainen urasuunnittelu olisi tärkeää nähdä tulevaisuudessa oman osaamisen kehittämisen osana. Farmasian eri työskentelysektoreiden välillä voisi myös olla yhteistyötä, jonka puitteissa voitaisiin jakaa osaamista ja eri menetelmiä osaamisen kehittämiselle.

7. KIRJALLISUUS

Akavalaiset työmarkkinat: Akava, Kirjapaino Jaarli, Turenki 2009. Haettu 27.10.2014: <http://www.akava.fi/files/67/atm2009nettiin.pdf>

Apteekkien työnantajaliitto: Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus 1.12.2013 – 31.10.2016.

Asp J: Työyhteisö ja sen johtaminen vuonna 2020. Millainen on tulevaisuuden työyhteisö ja millaisilla käytänteillä sitä johdetaan? Pro Gradu-tutkielma, Helsingin Kauppakorkeakoulu, Markkinoinnin ja johtamisen laitos, 2010.

Backman N: Täydennyskoulutuksen toteutuminen apteekissa. Kyselytutkimus Suomen Farmasialiiton jäsenille, jotka työskentelevät apteekeissa. Suomen Farmasialiitto. 2007.

Elo-Kinnunen A, Salmi P, Ylinen M: Apteekkari johtajana, apteekkarin johtajuuden kehittämishaasteet yksityisissä apteekeissa. FCR Consulting Ky 2007.

Fimea kehittää, arvioi ja informoi -julkaisusarja 1/2012: Tiedolla järkevään lääkkeiden käyttöön. Lääkeinformaatiotoiminnan nykytila ja strategia vuoteen 2020. Fimean julkaisusarja 1/2012. Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskus Fimea 2012.

Fimea kehittää, arvioi ja informoi -julkaisusarja 1/2014: Väestön näkemyksiä itsehoitolääkkeistä. Saatavuus, riskit ja tiedon saanti. Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskus Fimea, Editä Prima Oy 2014.

Hartikainen A: Ekonomien ammatillisen osaamisen kehittäminen – Työnantajien asenteet ja panostukset. (Sefen raportteja 4/2011. Suomen ekonomiliitto sefe ry), Pro Gradu-tutkielma, Jyväskylän yliopisto, Kauppakorkeakoulu, Jyväskylä 2011.

Hautamäki A. (ja Sitra): Suomi muutosten edellä. Raportti Suomen haasteista. Sitran raportteja 6, Kevama Oy, Kuopio 2001.

Helakorpi S: Osaamisen johtaminen. Tausta-aineistoa osaamismittareihin 2009. Haettu 27.10.2014: <http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/osaamismittarit/>

Jennings, C: The 70:20:10 frameworks 2011. Haettu 27.10.2014: <http://www.slideshare.net/charlesjennings/the-702010-framework>

Katajavuori N: Vangittu tieto vapaaksi - asiantuntijuus ja sen kehittyminen farmasiassa. Väitöskirja, Helsingin yliopisto, Farmasian tiedekunta, Sosiaalifarmasian osasto, 2005.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013, 20.12.2013.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. 559/1994, 28.6.1994.

Lehtonen A: Oppivan organisaation periaatteiden toteutuminen ammattiapteekissa. Pro Gradu-tutkielma, Kuopion Yliopisto, Sosiaalifarmasian laitos, 2003.

Lindfors J. ja Lintula L: Kirjassa Kehittyvät oppimisympäristöt. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja, Taito- ja työelämäkirjat 5, Metropolia Ammattikorkeakoulu 2013.

Mamia T. ja Melin H: Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopiston sosiologian laitos, Sosiologian tutkimuksia B-sarja, Painosalama OY, Turku 2007.

Matikainen M: Farmaseuttien ja proviisorien kouluttautumisen ja ammattiroolin muutos 2000-luvulla. Projektityö, Apteekkifarmasian erikoistumisopinnot proviisoreille PD, Helsingin yliopisto, Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, 2011.

Opetusministeriö: Opetusministeriön strategia 2015. Opetusministeriön julkaisuja 2003:11. Multiprint, Helsinki 2003. Haettu 7.10.2014: <http://www.minedu.fi/julkaisut/index.html>

Otala L: Oppimisen etu: Kilpailukykyä muutoksessa. (3. uud. painos). Porvoo, WSOY, 2000.

Otala L: Osaajana opintieellä: Opas elinikäisen oppimisen matkalle (2. uud. laitos). Helsinki, WSOY, 2001.

Otala L ja Pöysti K: Kilpailukyky 2.0. Kilpailukykyhyppy yhteisöllisillä toimintatavoilla. Sitran julkaisusarja 299, Lappeenrannan tiedekirjasto, Kauppakamari, Kariston kirjapaino Oy, Hämeenlinna 2012.

Ovaskainen H ja Teräsalmi E: Käsikaupasta itsehoitoon. Selvitys itsehoidon ja itselääkinnän toteutumisesta ja tulevaisuuden näkymistä Suomessa. Lääketeollisuus ry, 2010.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma: Valtioneuvoston kanslia, 22.6.2011. Haettu 7.10.2014: <http://valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/aiemmat-hallitukset/katainen/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>

Pääministeri Aleksander Stubb hallituksen ohjelma: Valtioneuvoston kanslia 24.6.2014. Haettu 7.10.2014: <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf-stubb/fi.pdf>

Ryynänen, E: ”Kellarikerroksesta osastoille!” Kliininen farmasia ja sen kehittäminen suomalaisissa sairaaloissa general level framework –pätevyyskehyksen avulla. Pro gradu-tutkielma, Helsingin yliopisto, Farmasian tiedekunta, Sosiaalifarmasian osasto, Toukokuu 2013.

Savela E: Ammattitoiminnan ylläpitäminen apteekissa – farmaseuttien ja proviisoreiden kouluttautuminen normiteorian viitekehyksessä. Väitöskirja. Kuopion Yliopisto, Sosiaalifarmasian laitos, Kuopio 2003.

Savolainen, J: Osaamisen kehittämisen tutkimus 2009. Osaamisen tunnistaminen perusta ammatilliselle kehitymiselle. Tekniikan Akateemisten liitto TEK ry, Forssan kirjapaino Oy, TEK 2010.

Sosiaali- ja terveysministeriö: Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:3. Terveystieteiden täydennyskoulutus-suositus, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2004.

Sosiaali- ja terveysministeriö: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:2. Lääkepolitiikka 2020 Kohti tehokasta, turvallista, tarkoituksenmukaista ja taloudellista lääkkeiden käyttöä. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2011.

Suomen Apteekkariliitto: Suositus täydennyskoulutuksesta apteekeissa. SAL:n hallitus 19.4.2006.

Suomen Apteekkariliitto: Apteekkitoiminnan eettiset ohjeet, 2008.

Suomen Apteekkariliitto: Vuosikatsaus 2013. Haettu 27.10.2014: http://www.apteekkariliitto.fi/media/pdf/vuosikatsaus_2013.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Haettu 15.10.2014: http://tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf

Tikkamäki K: Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, Tampere 2006.

Tikkanen T: Osaamisen kehittäminen apteekeissa - Henkilöstön kehityssuunnitelman laadinta ja toteutus Lapinlahden apteekeissa. PD-projektityö. Kuopion yliopisto, Koulutus ja kehittämiskeskus, Kuopio 2008.

Turunen J: Kyselytutkimus. S. 54–79 kirjassa Hämeen-Anttila K, Katajavuori N (toim.). Yhteiskunnallinen lääketutkimus – ideasta näyttöön. Palmenia, Helsinki 2008.

Viitala R: Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy, Helsinki 2002.

Viitala R: Johda osaamista. Riitta Viitala ja Inforviestintä Oy, Otava, 2005.

Virkkunen, E: Farmasian ammatillinen kenttä muuttuvassa sairaalassa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, Lääketieteellinen tiedekunta, Terveystieteen laitos, Kansanterveyden tutkijakoulu. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, Tampere 2008.

8. LIITTEET

Liite 1. Ammatillisen osaamisen kehittämisen kysely.

TAUSTATIEDOT

1. Syntymäaika

-1949 1950-1959 1960-1969 1970-1979 1980-1989 1990-

2. Sukupuoli

nainen mies

3. Farmasian alan peruskoulutus?

farmaseutti proviisori

4. Milloin olet valmistunut farmaseutiksi/proviisoriksi?

-1959 1960-1969 1970-1979 1980-1989 1990-1999 2000-2009 2010-2013

5. Työnantajasi tällä hetkellä?

- ☐ avohuollon apteekki kunta, kuntayhtymä tai sairaanhoitopiiri yliopisto
- ☐ Kela Fimea muu valtion työpaikka
- ☐ lääketieteellinen lääketukka kauppa bioteknologian alan yritys
- ☐ olen vuokratyöntekijä
- ☐ olen äitiyslomalla/hoitovapaalla olen työtön

6. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisen työnantajasi palveluksessa?

- ☐ Alle vuoden ☐ 1-3 vuotta ☐ yli 3 vuotta mutta enintään 5 vuotta
- ☐ yli 5 vuotta mutta enintään 10 vuotta ☐ yli 10 vuotta

7. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi?

- ☐ Alle vuoden ☐ 1-3 vuotta ☐ yli 3 vuotta mutta enintään 5 vuotta
- ☐ yli 5 vuotta mutta enintään 10 vuotta ☐ yli 10 vuotta

9. Jos työnantajasi on avohuollon apteekki, kerro kuinka suuri reseptuurinne oli vuonna 2012. Jos työskentelet jollain muulla sektorilla, siirry kysymykseen 10.

- ☐ alle 40.000 ☐ 40.000-80.000 ☐ yli 80 000

10. Millä maantieteellisellä alueella olet pääosin työskennellyt?

- ☐ Pääkaupunkiseudulla (Espoo, Helsinki, Kauniainen, Vantaa)
- ☐ Muualla entisessä Etelä-Suomen läänissä
- ☐ Entisessä Länsi-Suomen läänissä
- ☐ Entisessä Itä-Suomen läänissä
- ☐ Entisessä Oulun tai Lapin läänissä

AMMATILLISEN OSAAMISEN YLLÄPITÄMINEN JA KEHITTÄMINEN

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kaikkia niitä toimenpiteitä, jotka tähtäävät oman osaamisen päivittämiseen, laajentamiseen tai syventämiseen työuran aikana.

11. Mitä erilaisia tapoja käytät ammatillisen osaamisesi kehittämiseen? (voit valita useamman vaihtoehdon)

- ☐ Täydennyskoulutuskurssit
- ☐ Ammattiliiton järjestämä koulutus
- ☐ Jatko-opinnot (opiskeluoikeus yliopistossa)
- ☐ Työssä oppiminen
- ☐ Ammatillisten kirjojen lukeminen
- ☐ Ammatillisten lehtien lukeminen
- ☐ Viranomaisohjeistuksien ja suositusten lukeminen
- ☐ Potilas- ym. järjestöjen tuottamaa kirjallista materiaalia
- ☐ Potilasjärjestöjen tuottamia internet-sivuja
- ☐ Työpaikalla käyvien lääke-esittelijöiden antamaa tietoa
- ☐ Ammatillisia verkostoja (keskusteluja kollegojen kanssa)
- ☐ Työpaikalla kerättyjä potilastapauksia pohtimalla
- ☐ Hankkimalla tietoa terveystieteen kautta
- ☐ Käypä hoito-suositusten lukeminen
- ☐ Käytän Apteekkariliiton Salkkua
- ☐ Lääketeollisuuden järjestämiä iltakoulutuksia
- ☐ Lääketeollisuuden tuottamaa kirjallista materiaalia (esitteitä, yms.)
- ☐ Lääketeollisuuden tuottamia internet-sivuja
- ☐ Jokin muu, mikä _____

12. Kuinka tärkeitä sinulle ovat seuraavat asiat, kun mietit haluasi ja tarvettasi ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamistasi?

5= Erittäin merkittävä, 4= merkittävä, 3= en osaa sanoa, 2= melko pieni merkitys, 1= erittäin pieni merkitys

- ☐ Kehittyminen ihmisenä
- ☐ Yleissivistyksen parantaminen
- ☐ Halu oppia uutta
- ☐ Ajan tasalla pysyminen
- ☐ Työmotivaation lisääminen
- ☐ Itseluottamuksen parantaminen
- ☐ Asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen
- ☐ Koulutuksen tuoman arvostuksen saaminen
- ☐ Osaamisen vahvistaminen nykyisessä tehtävässä
- ☐ Työnantajan kehoitus / kannustus
- ☐ Työnantajan tarpeisiin vastaaminen
- ☐ Nykyisen työpaikan säilyminen
- ☐ Vakituiseen työpaikkaan saaminen
- ☐ Halu vaihtaa tehtävää organisaation sisällä
- ☐ Halu edetä organisaatiossa
- ☐ Uusien työtehtävien saaminen
- ☐ Omia toiveita paremmin vastaavan työpaikan löytäminen/saaminen
- ☐ Halu ansaita paremmin
- ☐ Halu varmistaa oma työmarkkinakelpoisuus mahdollisessa työttömyystilanteessa
- ☐ Halu lisätä omaa "houkuttelevuutta" työnantajien keskuudessa
- ☐ Velvollisuuden tunne kouluttautumisesta
- ☐ Työpaikan vaihtaminen
- ☐ Halu vastuullisempiin tehtäviin
- ☐ Vaihtelun saaminen varsinaisiin työtehtäviin
- ☐ Verkostoituminen ja kontaktien luominen
- ☐ Virkistäytyminen

13. Oletko valmis käyttämään omaa aikaasi ammatilliseen kehittämiseesi?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

14. Kerro tarkemmin miksi olet halukas/Et ole halukas käyttämään omaa aikaasi ammatilliseen kehittämiseesi

15. Oletko tyytyväinen osaamiseesi nykyisessä työssäsi?

- ☐ Erittäin tyytyväinen ☐ Melko tyytyväinen ☐ Melko tyytymätön
☐ Erittäin tyytymätön ☐ En osaa sanoa

TÄYDENNYSKOULUTUKSEEN JA JATKO-OPINTOIHIN OSALLISTUMINEN

A. PITKÄKESTOINEN TÄYDENNYSKOULUTUS JA JATKO-OPINNOT

Pitkäkestoisella täydennyskoulutuksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa koulutuksia, jotka ovat kestoltaan yli puolen vuoden mittaisia (mm. lääkehoidon kokonaisarviointi-koulutus, osastofarmasian erityispätevyys-koulutus, PD-opinnot, yrittäjän ammattitutkinto jne.)

16. Oletko työurasi aikana osallistunut pitkäkestoiseen ammatilliseen täydennyskoulutukseen?

- ☐ Kyllä ☐ En

17. Jos vastasit edelliseen kysymykseen KYLLÄ, kerro tarkemmin mihin pitkäkestoiseen koulutukseen olet osallistunut? Voit valita useamman vaihtoehdon. Merkitse myös mahdollinen meneillään oleva koulutus. Jos vastasit EI, siirry kysymykseen 21

- ☐ Lääkehoidon kokonaisarvioinnin erityispätevyys (LHKA)
☐ Osastofarmasian erityispätevyys
☐ Astman erityispätevyys
☐ Diabeteksen erityispätevyys
☐ Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET)
☐ Apteekkifarmasian erikoistumisopinnot (PD)
☐ Sairaala- ja terveyskeskusfarmasian erikoistumisopinnot
☐ Teollisuusfarmasian erikoistumisopinnot
☐ Jatko-opinnot (lisensiaatti-tutkinto tai tohtorin tutkinto)
☐ Jokin muu erikoisammattitutkinto tai ohjelma (esim. YJEAT, MBA, EMBA), Jokin muu, mikä

18. Milloin koulutus tapahtuu/tapahtui?

- ☐ Aina työajalla ☐ Yleensä työajalla ☐ Puoleksi omalla ja puoleksi työnantajan ajalla
☐ Yleensä omalla ajalla ☐ Aina omalla ajalla

19. Jos vastasit yleensä tai aina omalla ajalla, kuinka käytetty aika korvataan?

- ☐ Ei korvata ☐ Korvataan osittain ☐ Korvataan kokonaan antamalla vastaava tuntimäärä vapaata
☐ Maksetaan kokonaan ☐ Maksetaan osittain ☐ Jokin muu, mikä

20. Osallistuiko työnantajasi kurssi- ja matkakuluihin? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Työnantaja maksoi kurssimaksun kokonaan ☐ Työnantaja maksoi kurssimaksun osittain
☐ Työnantaja maksoi matkakustannukset ☐ Työnantaja maksoi majoituskustannukset
☐ Työnantaja maksoi päivärahan ☐ Työnantaja ei osallistunut kustannuksiin ☐ Jokin muu, mikä

B. LYHYTKESTOINEN TÄYDENNYSKOULUTUS JA VERKKOKOULUTUKSET

Lyhytkestoisella täydennyskoulutuksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa 1-5 päivää kestäviä täydennyskoulutuskursseja (mm. Aducaten, FOK:n, Lääketietokeskuksen, Palmenian järjestämät koulutukset tai oman työnantajan järjestämät koulutukset, joissa kouluttajana on ulkopuolinen kouluttaja). HUOM! Jos työskentelet apteekissa, älä laske tähän lääkeyritysten järjestämiä päivä- ja iltakoulutuksia.

21. Oletko osallistunut työpaikan ulkopuolella järjestettävään lyhytkestoiseen täydennyskoulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana?

- ☐ yli 10 päivää ☐ 6-10 päivää ☐ 3-5 päivää

☐ 1-2 päivää

☐ alle 1 päivä

☐ en ole osallistunut

Jos vastasit kysymykseen 21 " En ole osallistunut", voit siirtyä kysymykseen 26

22. Milloin koulutus tapahtuu/tapahtui?

☐ Aina työajalla ☐ Yleensä työajalla ☐ Puoleksi omalla ja puoleksi työnantajan ajalla

☐ Yleensä omalla ajalla ☐ Aina omalla ajalla

23. Jos vastasit yleensä tai aina omalla ajalla, kuinka käytetty aika korvataan?

☐ Ei korvata ☐ Korvataan osittain ☐ Korvataan kokonaan antamalla vastaava tuntimäärä vapaata

☐ Maksetaan kokonaan ☐ Maksetaan osittain ☐ Jokin muu, mikä

24. Osallistuiko työnantajasi kurssi- ja matkakuluihin?

☐ Työnantaja maksoi kurssimaksun kokonaan ☐ Työnantaja maksoi kurssimaksun osittain

☐ Työnantaja maksoi matkakustannukset ☐ Työnantaja maksoi majoituskustannukset

☐ Työnantaja maksoi päivärahan ☐ Työnantaja ei osallistunut kustannuksiin ☐ Jokin muu, mikä

25. Maksetaanko sinulle koulutuspäivältä päiväraha?

☐ Kyllä

☐ Ei

26. Oletko osallistunut verkkokoulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana?

☐ Kyllä, useampaan verkkokoulutukseen ☐ Kyllä, yhteen verkkokoulutukseen ☐ En ole osallistunut

27. Miten seuraavat tekijät vaikuttavat osallistumiseesi täydennyskoulutukseen TYÖAJALLA?

(1= motivoi osallistumaan, 2=eivät vaikuta, 3= estää osallistumista)

☐ Työajat

☐ Työpaikkani henkilökuntatilanne

☐ Esimiehen/työnantajan asenne

☐ Työkavereiden asenne

☐ Perhetilanne

☐ Lastenhoito-ongelmat

☐ Etäisyyden asuinpaikalta koulutuspaikalle

☐ Työnantajalle aiheutuvat kustannukset

☐ Itselle aiheutuvat kustannukset

☐ Oma kiinnostus kouluttautumiseen

☐ Koulutustarjonnan sopivuus

☐ Koulutuksista tarjolla oleva tieto

☐ Ikä

☐ Terveystilanne

☐ Harrastuksiin kuluva aika

28. Miten seuraavat tekijät vaikuttavat osallistumiseesi täydennyskoulutukseen VAPAA-AJALLA?

(1= motivoi osallistumaan, 2=eivät vaikuta, 3= estää osallistumista)

☐ Työajat

☐ Työpaikkani henkilökuntatilanne

☐ Esimiehen/työnantajan asenne

☐ Työkavereiden asenne

☐ Perhetilanne

☐ Lastenhoito-ongelmat

☐ Etäisyyden asuinpaikalta koulutuspaikalle

☐ Työnantajalle aiheutuvat kustannukset

☐ Itselle aiheutuvat kustannukset

☐ Oma kiinnostus kouluttautumiseen

- ☐Koulutustarjonnan sopivuus
- ☐Koulutuksista tarjolla oleva tieto
- ☐Ikä
- ☐Terveydelliset syyt
- ☐Harrastuksiin kuluva aika

29. Voit halutessasi kertoa tarkemmin täydennyskoulutukseen liittyvistä asioista Kysymykset 30-32 ovat vain apteekeissa työskenteleville ja kysymykset 33-34 ovat apteekeissa, kunnassa ja kuntayhtymässä työskenteleville. Muut vastaajat siirtyvät kysymykseen 35.

TYÖPAIKALLA JÄRJESTETTÄVÄ TOIMIPAIKKAKOULUTUS (APTEEKISSA TYÖSKENTELEVILLE)

Toimipaikkakoulutuksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa työpaikalla tapahtuvaa suunnitelmallista oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen tähtäävää toimintaa. HUOM! Tähän ei lasketa apteekeissa lääkeryitysten järjestämiä infotilaisuuksia.

30. Millaista toimipaikkakoulutusta työpaikallasi on järjestetty? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- ☐Koulutustuokiot
- ☐Tietoisikut
- ☐Henkilökunnan pitämät luennot
- ☐Palaverit
- ☐Suunnitelmallista itseopiskelua (esim. kirjallisuus tai muu ammatillinen materiaali)
- ☐Pienryhmäopiskelua
- ☐Opintopiirejä
- ☐Suunnitellut keskustelut työkavereiden kanssa
- ☐Suunnitellut lukuhetket
- ☐Lukukansiot
- ☐Videoiden/DVD ym. katselu
- ☐Asiakas/Potilastilanteiden pohtiminen
- ☐Asiakastapausten läpikäynti
- ☐Asiakaspalautteiden läpikäynti
- ☐Haasteellisten asiakastilanteiden kirjaaminen ja läpi käyminen
- ☐Kokemusten vaihto työkavereiden kanssa/Ammatilliset keskustelut
- ☐Suunnitelmallinen palautteen saaminen työnantajalta/työtovereilta
- ☐Reflektointi, oman toiminnan pohdinta ja arvioiminen
- ☐Opiskelutekniikoiden kehittäminen
- ☐Työpaikan kokoukset
- ☐Erilaiset projektit
- ☐Kampanjoiden suunnittelu
- ☐Työnkierto
- ☐Sijaisuuksien hoitaminen
- ☐Mentorointi
- ☐Työnohjaus
- ☐Jokin muu, mikä

31. Kuinka usein työpaikallasi järjestetään toimipaikkakoulutusta?

- ☐ Useammin kuin kerran viikossa
- ☐ Kerran viikossa
- ☐ 1-3 kertaa kuukaudessa
- ☐ 3-10 kertaa vuodessa
- ☐ 1-2 kertaa vuodessa
- ☐ Ei joka vuosi
- ☐ Ei koskaan

32. Kuka huolehtii pääasiallisesti työpaikkasi toimipaikkakoulutuksesta?

- ☐ Apteekekari
- ☐ Proviisori
- ☐ Farmaseutti
- ☐ Joku muu henkilökunnan jäsen
- ☐ Joku muu

LÄÄKEYRITYSTEN JÄRJESTÄMÄT KOULUTUKSET

Tässä tutkimuksessa lääkeyritysten koulutuksilla tarkoitetaan kaikkia lääkeyritysten järjestämiä infoja ja koulutuksia.

33. Kuinka usein osallistut lääkeyritysten lyhyisiin infoihin työpaikalla?

- ☐ useammin kuin kerran viikossa ☐ kerran viikossa ☐ 1-3 kertaa kuukaudessa
☐ 3-10 kertaa vuodessa ☐ 1-2 kertaa vuodessa ☐ Ei joka vuosi ☐ Ei koskaan

34. Kuinka usein osallistut työpaikan ulkopuolella järjestettäviin lääkeyritysten koulutustilaisuuksiin?

- ☐ Useammin kuin kerran viikossa ☐ Kerran viikossa ☐ 1-3 kertaa kuukaudessa
☐ 3-10 kertaa vuodessa ☐ 1-2 kertaa vuodessa ☐ Ei joka vuosi ☐ Ei koskaan

OSAAMISEN KEHITTÄMISEN SUUNNITTELU, SEURANTA JA ARVIOINTI

A. TYÖPAIKALLA TAPAHTUVA OSAAMISEN KEHITTÄMISEN SUUNNITTELU, SEURANTA JA ARVIOINTI

35. Pidetäänkö työpaikallasi kehityskeskusteluja?

- ☐ Kyllä, kerran vuodessa ☐ Kyllä, kaksi kertaa vuodessa
☐ Harvemmin kuin kerran vuodessa ☐ Ei

36. Tehdäänkö työpaikallasi vuosittain henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat tai osaamisen kehittämisen suunnitelmat?

- ☐ Kyllä ☐ Ei

37. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kerro tarkemmin miten teette henkilökohtaisen koulutussuunnitelman/osaamisen kehittämisen suunnitelman ja seurataanko sen toteutumista.

38. Käytetäänkö työpaikallasi jotain seuraavista menetelmistä koulutusten ja oppimisen dokumentointiin, seurantaan ja arviointiin? (Voit valita useamman kohdan)

- ☐ Koulutuskortti
☐ Sähköinen rekisteri
☐ Kurssisalkku
☐ Portfolio
☐ Osaamiskansio
☐ Oppimispäiväkirjan pitäminen
☐ Infopäiväkirja
☐ Toimipaikkakoulutusten kirjaaminen (esim. koulutuspäiväkirja tms.)
☐ Koulutussuunnitelman toteutumisen seuraaminen
☐ Koulutuksia ei dokumentoida eikä seurata työpaikalla
☐ Jokin muu, mikä

B. OMATOIMINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN SUUNNITTELU, SEURANTA JA ARVIOINTI

Omatoimiselle osaamisen kehittämisen suunnittelulla, seurannalla ja arvioinnilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa toimia, joita teet vapaaehtoisesti, ja joita työnantajasi ei sinua pyydä tekemään.

39. Teetkö omatoimisesti osaamisen kehittämisen suunnittelua, seurantaa ja arviointia

- ☐ Kyllä ☐ Ei

40. Jos vastasit edelliseen kysymykseen KYLLÄ, kerro tarkemmin miten teet omatoimisesti osaamisen kehittämisen suunnittelua, seurantaa ja arviointia.

41. Voit kertoa ajatuksia osaamisen kehittämisestä sekä kertoa kuinka Farmasialiitto voisi tukea Sinun ammatillisen osaamisesi ylläpitämisestä ja kehittymistä.

Kiitos vastauksestasi!

LIITE 2. Saatekirje

Hyvä Farmasialiiton jäsen,

Tämän kyselyn tavoitteena on selvittää, miten farmasialiiton jäsenet kehittävät ammatillista osaamistaan ja kuinka suunnitelmallista osaamisen kehittäminen on. Lisäksi tavoitteena on selvittää, onko eri farmasian sektoreiden välillä eroja ammatillisen osaamisen kehittämisessä

Toivomme, että käytät hetken ajastasi kyselyyn vastaamiseen. Vastaamalla voit auttaa Farmasialiittoa kehittämään omaa toimintaansa Sinun parhaaksesi. Kyselyn kautta saamme myös arvokasta tietoa koko farmasian alaa koskien. Kysely on osa proviisori Hanna Mattilan apteekkifarmasian erikoistumisopintojen (PD) projektityötä. Työn tuloksista raportoidaan Farmasia -lehdessä sekä projektiraporttina.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15-20 minuuttia. Tulokset käsitellään luottamuksellisesti eikä yksittäisen vastaajan tietoja voida yhdistää vastauksiin. Vastausaikaa on 20.9.2013 saakka.

Kysely löytyy osoitteesta

[Klikkaa tästä](#)

Jos linkki ei aukea klikkaamalla, kopioi se selaimen osoiteriville hiiren avulla. Linkki on henkilökohtainen ja tarkoitettu vain sinun vastauksiasi varten. Älä jaa linkkiä eteenpäin. Kyselyn voi tallentaa ja palata siihen samasta linkistä, jos vastaaminen jostain syystä keskeytyy.

Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan 5 kpl Luhta Home-sarjan pyyhesettejä.

Kiitos avustasi!

Ystävällisin terveisin

Sanna Passi
Iso Roobertinkatu 7
00120 Helsinki
sanna.passi@farmasialiitto.fi
gsm 050 466 7575

Hanna Mattila
Revonkatu 3
55420 Imatra
hanna.mattila@fimnet.fi
gsm 0407346685

LIITE 3. Farmasian eri työskentelysektorien ammatillisen osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen syitä. A= Avohuollon apteekki (n=430), K = Kunta, kuntayhtymä tai sairaanhoitopiiri (n=104), L= Lääketeollisuus ja lääketukku (n=49), Y= Yliopisto, valtio, Fimea ja Kela (n=40), T= Työtön, äitiysloma tai hoitovapaa (n=27), V= Vuokratyöntekijä (n=5)

		A	K	L	Y	T	V
KEHITYMINEN IHMISENÄ	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	86 %	76 %	69 %	70 %	70 %	60 %
	EN OSAA SANOA	10 %	16 %	12 %	25 %	26 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	4 %	8 %	18 %	5 %	4 %	20 %
YLEISSIVISTYKSEN PARANTAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	88 %	75 %	79 %	85 %	81 %	80 %
	EN OSAA SANOA	8 %	17 %	6 %	15 %	11 %	0 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	4 %	8 %	15 %	0 %	7 %	20 %
HALU OPPIA UUTTA	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	95 %	93 %	94 %	98 %	100 %	80 %
	EN OSAA SANOA	4 %	3 %	4 %	0 %	0 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	1 %	4 %	2 %	3 %	0 %	0 %
AJAN TASALLA PYSYMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	99 %	97 %	96 %	98 %	96 %	80 %
	EN OSAA SANOA	1 %	3 %	2 %	0 %	4 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	0 %	0 %	2 %	3 %	0 %	0 %
TYÖMOTIVAATION LISÄÄMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	90 %	88 %	84 %	85 %	92 %	80 %
	EN OSAA SANOA	7 %	8 %	10 %	10 %	8 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	3 %	4 %	6 %	5 %	0 %	0 %
ITSELUOTTAMUKSEN PARANTAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	85 %	79 %	67 %	70 %	92 %	80 %
	EN OSAA SANOA	10 %	14 %	15 %	20 %	8 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	5 %	7 %	19 %	10 %	0 %	0 %
ASIAKKAIDEN TARPEISIIN VASTAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	97 %	79 %	63 %	76 %	96 %	80 %
	EN OSAA SANOA	3 %	16 %	17 %	11 %	4 %	0 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	1 %	5 %	21 %	13 %	0 %	20 %
KOULUTUKSEN TUOMAN ARVOSTUKSEN SAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	54 %	49 %	32 %	60 %	56 %	20 %
	EN OSAA SANOA	23 %	25 %	32 %	15 %	26 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	23 %	26 %	36 %	25 %	19 %	60 %
OSAAMISEN VAHVISTAMINEN NYKYISESSÄ TEHTÄVÄSSÄ	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	95 %	90 %	94 %	90 %	81 %	80 %
	EN OSAA SANOA	4 %	7 %	6 %	5 %	15 %	0 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	2 %	3 %	0 %	5 %	4 %	20 %
TYÖNANTAJAN KEHOTUS / KANNUSTUS	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	56 %	46 %	36 %	43 %	33 %	40 %
	EN OSAA SANOA	21 %	32 %	29 %	25 %	37 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	24 %	22 %	36 %	33 %	30 %	40 %
TYÖNANTAJAN TARPEISIIN VASTAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	61 %	52 %	77 %	63 %	56 %	40 %
	EN OSAA SANOA	24 %	28 %	13 %	23 %	30 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	15 %	20 %	11 %	15 %	15 %	40 %
NYKYISEN TYÖPAIKAN SÄILYMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	50 %	33 %	34 %	45 %	37 %	20 %
	EN OSAA SANOA	19 %	29 %	23 %	15 %	30 %	40 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	31 %	38 %	43 %	40 %	33 %	40 %
VAKITUISEN TYÖPAIKAN SAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	29 %	18 %	24 %	29 %	30 %	0 %
	EN OSAA SANOA	23 %	23 %	13 %	16 %	44 %	40 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	48 %	59 %	63 %	55 %	26 %	60 %

HALU VAIHTAA TEHTÄVÄÄ ORGANISAATION SISÄLLÄ	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	12 %	19 %	28 %	31 %	15 %	0 %
	EN OSAA SANOA	23 %	24 %	11 %	15 %	26 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	65 %	58 %	62 %	54 %	59 %	80 %
HALU EDETTÄ ORGANISAATIOSSA	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	20 %	28 %	44 %	39 %	35 %	20 %
	EN OSAA SANOA	22 %	20 %	17 %	18 %	23 %	0 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	58 %	52 %	40 %	44 %	42 %	80 %
UUSIEN TYÖTEHTÄVIEN SAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	41 %	48 %	55 %	46 %	52 %	40 %
	EN OSAA SANOA	17 %	17 %	15 %	15 %	26 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	41 %	35 %	30 %	38 %	22 %	40 %
OMIA TOIVEITA PAREMMIN VASTAAVAN TYÖPAIKAN LÖYTÄMINEN/ SAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	29 %	28 %	32 %	26 %	41 %	40 %
	EN OSAA SANOA	21 %	25 %	15 %	16 %	33 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	50 %	47 %	53 %	58 %	26 %	40 %
HALU ANSAITAA PAREMMIN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	49 %	44 %	38 %	42 %	67 %	40 %
	EN OSAA SANOA	17 %	18 %	25 %	5 %	22 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	34 %	38 %	38 %	53 %	11 %	40 %
HALU VARMISTAA OMA TYÖMARKKINAKELPOISUUS MAHDOLLISESSA TYÖTTÖMYYSILANTEEISSA	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	71 %	59 %	67 %	73 %	85 %	40 %
	EN OSAA SANOA	11 %	18 %	13 %	8 %	7 %	60 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	17 %	23 %	21 %	20 %	7 %	0 %
HALU LISÄTÄ OMAA "HOUKUTTELEVUUTTA" TYÖNANTAJIEN KESKUUDESSA	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	57 %	48 %	63 %	56 %	74 %	25 %
	EN OSAA SANOA	18 %	18 %	13 %	13 %	15 %	75 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	25 %	34 %	25 %	31 %	11 %	0 %
VELVOLLISUUDEN TUNNE KOULUTTAUTUMISESTA	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	46 %	41 %	32 %	33 %	63 %	20 %
	EN OSAA SANOA	19 %	24 %	21 %	21 %	26 %	0 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	35 %	35 %	47 %	46 %	11 %	80 %
TYÖPAIKAN VAIHTAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	17 %	11 %	24 %	13 %	37 %	20 %
	EN OSAA SANOA	25 %	25 %	15 %	26 %	30 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	59 %	64 %	61 %	62 %	33 %	60 %
HALU VASTUULLISEMPIIN TEHTÄVIIN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	26 %	33 %	44 %	37 %	48 %	20 %
	EN OSAA SANOA	21 %	23 %	15 %	11 %	22 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	53 %	44 %	42 %	53 %	30 %	60 %
VAIHTELUN SAAMINEN VARSINAISIIN TYÖTEHTÄVIIN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	68 %	75 %	55 %	46 %	63 %	40 %
	EN OSAA SANOA	14 %	12 %	11 %	21 %	26 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	18 %	13 %	34 %	33 %	11 %	40 %
VERKOSTOITUMINEN JA KONTAKTIEN LUOMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	44 %	68 %	69 %	44 %	48 %	40 %
	EN OSAA SANOA	21 %	14 %	21 %	26 %	22 %	0 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	35 %	19 %	10 %	31 %	30 %	60 %
VIKISTÄYTYMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	71 %	64 %	47 %	54 %	67 %	40 %
	EN OSAA SANOA	15 %	15 %	26 %	21 %	15 %	0 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	14 %	20 %	28 %	26 %	19 %	60 %

LIITE 4. Proviisorien ja farmaseuttien ammatillisen osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen syitä. (Farmaseutit n=511, proviisorit n=144)

		FARMASEUTIT	PROVIISORIT
KEHITYMINEN IHMISENÄ	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	83 %	74 %
	EN OSAA SANOA	12 %	15 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	5 %	10 %
YLEISSIVISTYKSEN PARANTAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	86 %	78 %
	EN OSAA SANOA	10 %	12 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	4 %	10 %
HALU OPPIA UUTTA	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	96 %	94 %
	EN OSAA SANOA	3 %	4 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	1 %	3 %
AJAN TASALLA PYSYMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	99 %	97 %
	EN OSAA SANOA	1 %	1 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	0 %	1 %
TYÖMOTIVAATION LISÄÄMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	90 %	87 %
	EN OSAA SANOA	8 %	8 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	3 %	6 %
ITSELUOTTAMUKSEN PARANTAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	85 %	71 %
	EN OSAA SANOA	10 %	18 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	5 %	11 %
ASIAKKAIDEN TARPEISIIN VASTAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	92 %	82 %
	EN OSAA SANOA	6 %	9 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	2 %	9 %
KOULUTUKSEN TUOMAN ARVOSTUKSEN SAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	54 %	47 %
	EN OSAA SANOA	24 %	23 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	23 %	30 %
OSAAMISEN VAHVISTAMINEN NYKYISESSÄ TEHTÄVÄSSÄ	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	93 %	93 %
	EN OSAA SANOA	5 %	5 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	2 %	2 %
TYÖNANTAJAN KEHOTUS / KANNUSTUS	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	52 %	48 %
	EN OSAA SANOA	24 %	25 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	25 %	27 %
TYÖNANTAJAN TARPEISIIN VASTAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	59 %	67 %
	EN OSAA SANOA	26 %	16 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	15 %	17 %
NYKYISEN TYÖPAIKAN SÄILYMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	47 %	38 %
	EN OSAA SANOA	20 %	25 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	32 %	37 %
VAKITUISEN TYÖPAIKAN SAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	26 %	29 %
	EN OSAA SANOA	24 %	19 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	50 %	52 %
HALU VAIHTAA TEHTÄVÄÄ ORGANISAATION SISÄLLÄ	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	14 %	19 %
	EN OSAA SANOA	22 %	20 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	64 %	62 %
HALU EDETÄ ORGANISAATIOSSA	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	22 %	34 %
	EN OSAA SANOA	22 %	18 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	57 %	48 %

UUSIEN TYÖTEHTÄVIEN SAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	40 %	58 %
	EN OSAA SANOA	18 %	15 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	41 %	28 %
OMIA TOIVEITA PAREMMIN VASTAAVAN TYÖPAIKAN LÖYTÄMINEN/ SAAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	28 %	37 %
	EN OSAA SANOA	22 %	19 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	50 %	44 %
HALU ANSAITA PAREMMIN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	50 %	38 %
	EN OSAA SANOA	16 %	23 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	34 %	39 %
HALU VARMISTAA OMA TYÖMARKKINA- KELPOISUUS MAHDOLLISSA TYÖTTÖMYYSILANTEESSA	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	69 %	70 %
	EN OSAA SANOA	12 %	13 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	19 %	16 %
HALU LISÄTÄ OMAA HOUKUTTELEVUUTTA TYÖNANTAJIEN KESKUUDESSA	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	55 %	63 %
	EN OSAA SANOA	18 %	16 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	27 %	20 %
VELVOLLISUUDEN TUNNE KOULUTTAUTUMISESTA	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	46 %	37 %
	EN OSAA SANOA	20 %	21 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	34 %	42 %
TYÖPAIKAN VAIHTAMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	16 %	22 %
	EN OSAA SANOA	24 %	26 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	61 %	52 %
HALU VASTUULLISEMPIIN TEHTÄVIIN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	26 %	42 %
	EN OSAA SANOA	21 %	18 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	53 %	39 %
VAIHTELUN SAAMINEN VARSINAISIIN TYÖTEHTÄVIIN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	68 %	59 %
	EN OSAA SANOA	13 %	18 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	18 %	23 %
VERKOSTOITUMINEN JA KONTAKTIEN LUOMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	45 %	67 %
	EN OSAA SANOA	22 %	15 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	34 %	19 %
VIKISTÄYTYMINEN	ERITTÄIN MERKITTÄVÄ JA MERKITTÄVÄ	68 %	60 %
	EN OSAA SANOA	16 %	16 %
	MELKO PIENI JA ERITTÄIN PIENI MERKITYS	16 %	24 %